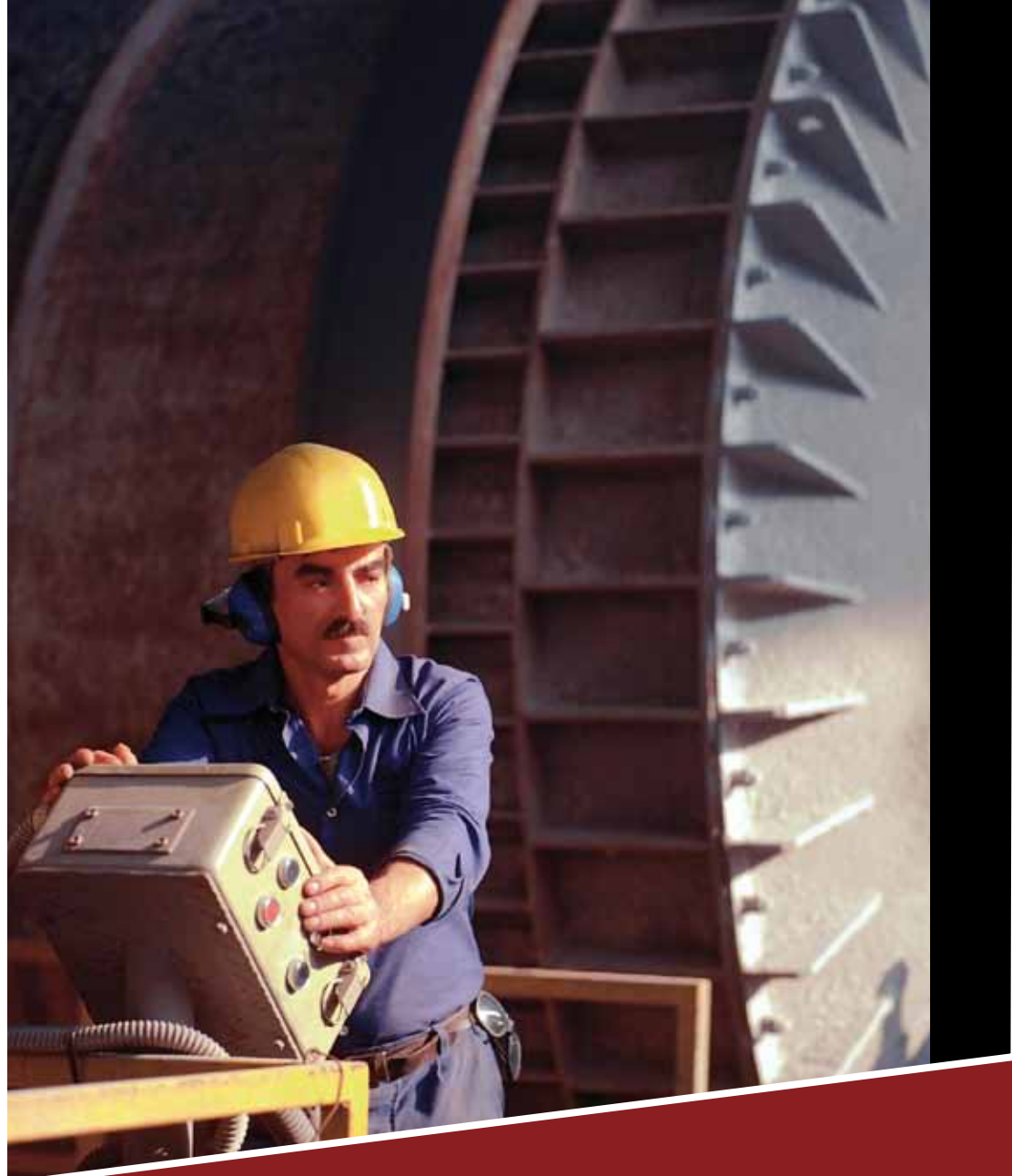




CAMARA

DE COMERCIO DE BOGOTÁ

Por nuestra sociedad



El mercado de trabajo en Bogotá 2009 - 2010

Informe del mercado de trabajo No. 6

Bogotá - Colombia
2011

El mercado de trabajo en Bogotá 2009 - 2010

Informe del mercado de trabajo No. 6

Vicepresidencia de Gestión Cívica y Social
Dirección de Estudios e Investigaciones

Bogotá - Colombia
2011



Consuelo Caldas Cano
Presidente Ejecutiva

Luz Marina Rincón Martínez
Vicepresidenta Ejecutiva

Lina María Castaño Mesa
Vicepresidenta de Gestión Cívica y Social

Ricardo Ayala Ramírez
Director de Estudios e Investigaciones

Jorge Andrés Rodríguez Parra
Jorge Omar Serrano Franco
Óscar Javier Torres Mejía
Cristian Gerardo Gil Sánchez
Analistas Dirección de Estudios e Investigaciones

ISBN: 978-958-688-384-9

Bogotá, D. C. 2011

CONTENIDO

Presentación	5
CAPÍTULO II. CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN BOGOTÁ	7
A. Bogotá es el mayor mercado de trabajo del país	7
B. Estructura del mercado de trabajo	8
C. Comportamiento de los principales indicadores laborales	9
CAPÍTULO III. COMPORTAMIENTO Y CARACTERÍSTICAS DE LA OCUPACIÓN	13
A. Comportamiento de la ocupación según edad y género	14
B. Comportamiento de la ocupación según actividad económica	15
C. Comportamiento de la ocupación según posición ocupacional	17
D. Comportamiento de la ocupación según nivel educativo	18
E. Comportamiento de la ocupación según número de personas en la empresa	19
F. Comportamiento de la ocupación según el tipo de contrato	20
G. Comportamiento de la ocupación según rango salarial	22
CAPÍTULO IV. CALIDAD DEL EMPLEO	24
A. Comportamiento del subempleo	25
1. Según edad y género	25
2. Según nivel educativo	27
3. Según actividad económica	29
4. Según posición ocupacional	30
5. Según rango salarial	32
6. Según categorías	34
B. Comportamiento De Empleo Informal	36
1. Según edad y género	38
2. Según nivel educativo	41
3. Según número de personas en la empresa	42
4. Según actividad económica	44
5. Según posición ocupacional	46
6. Condiciones de trabajo para los informales	47

A) Características de la afiliación a pensiones	48
B) Características de la afiliación a salud	49
C) Características del tipo de contrato	50
7. Lugar de trabajo de los informales	52
CAPÍTULO V. COMPORTAMIENTO Y CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPLEO	54
A. Características generales del desempleo	54
B. Comportamiento del desempleo según edad y género	57
C. Comportamiento del desempleo según nivel educativo	59
D. Comportamiento del desempleo según actividad económica	61
E. Comportamiento del desempleo según posición ocupacional anterior	63
F. Comportamiento del desempleo según parentesco con el jefe del hogar	64
G. Tiempo de búsqueda de empleo	66
Conclusiones	67
Perspectivas y retos	67

PRESENTACIÓN

Las ciudades y regiones buscan posicionarse como lugares atractivos por su calidad de vida y las oportunidades que ofrecen a las personas y las empresas para desarrollar sus capacidades de innovar y generar riqueza. Crean entornos institucionales que promueven la creación y el funcionamiento de las empresas en condiciones de formalidad y cuentan con el recurso humano como una fortaleza competitiva. Estos factores son determinantes para ampliar la capacidad de crecer y generar empleo e ingresos de calidad en un entorno de internacionalización.

En un contexto en el que el empleo es cada vez más específico a las características de la estructura productiva, las habilidades y destrezas del recurso humano y el entorno institucional para los negocios, la información y el conocimiento son cada día más importantes para analizar el comportamiento y dinámica del empleo, identificar las fortalezas y requerimientos del recurso humano, al igual que las oportunidades o dificultades de las actividades productivas para crear y mantener el empleo.

Bogotá es el primer mercado de trabajo en Colombia, con 3.8 millones de ocupados, el 40% de los que se encuentran en las principales ciudades del país. Y al igual que en las grandes ciudades del mundo predominan las actividades de servicios. En Bogotá, los servicios generan el 80% de la producción y el 76% del empleo. La buena calidad del recurso humano es una de las grandes fortalezas que los empresarios e inversionistas nacionales e internacionales destacan de nuestra ciudad.

Gracias a la excelente combinación de calidad de vida, potencial de negocios y desarrollo profesional, Bogotá ha logrado ubicarse como la octava ciudad más atractiva en América Latina para vivir e invertir. Sin embargo, continúa enfrentando dificultades para lograr altos niveles de crecimiento económico sostenido y generar más empleos de calidad: la tasa de desempleo urbana (9,2%) es una de las más altas en América Latina, la informalidad laboral es del 46% y el subempleo está alrededor del 34%.

La experiencia internacional muestra que en la agenda de las ciudades la generación de empleo de calidad es una prioridad para mejorar calidad de vida, el entorno para los negocios y las oportunidades económicas y sociales de los habitantes. En ciudades como Toronto, Barcelona, Nueva York y Madrid, los gobiernos locales han apostado por políticas y estrategias de empleo e ingresos, donde las alianzas público-privadas han desempeñado un papel fundamental, con medidas orientadas a mejorar la empleabilidad y el funcionamiento del mercado laboral. Algunas de estas políticas se rigen en el marco de una desregulación progresiva del mercado de trabajo mediante una mayor flexibilidad, mejor calificación de la mano de obra y

el desarrollo de las potencialidades empresariales hacia la economía, la sociedad del conocimiento y el sector terciario.

El reto es lograr un crecimiento sostenido y un ambiente más favorable a la generación de empleo, para lo cual se requiere: promover la transformación productiva para elevar la productividad de las actividades existentes y crear condiciones favorables a la inversión y la localización de empresas en actividades de clase mundial; impulsar la cooperación pública y privada para reducir la informalidad laboral y empresarial, y ampliar el acceso a los jóvenes al emprendimiento para que se conviertan en gestores de nuevas empresas y proyectos productivos.

Igualmente, es prioritario mejorar el acceso a la información de los empresarios y las personas sobre las ofertas y demandas del mercado laboral y promover el diálogo entre el sector empresarial y las entidades educativas y de formación técnica y profesional para cerrar las brechas entre las habilidades y destrezas que requieren las actividades productivas, cada vez más específicas y especializadas. Por ejemplo, la ciudad tiene oportunidades para aumentar la inversión y el empleo en distintas actividades de servicios pero una barrera es la falta de un segundo idioma.

Con la publicación del **Informe del mercado de trabajo en Bogotá 2009–2010**, elaborado por la Dirección de Estudios e Investigaciones de la Vicepresidencia de Gestión Cívica y Social, la Cámara de Comercio de Bogotá le ofrece a las autoridades, a los empresarios y a la comunidad, información útil para mejorar el conocimiento sobre los progresos y las prioridades de la ciudad en el mercado laboral y para orientar las políticas públicas y acciones del sector privado necesarias para lograr un mayor crecimiento económico sostenible y ampliar las oportunidades de empleo y generación de ingresos en la ciudad.

El Informe complementa la información y el análisis que periódicamente realiza la entidad con la publicación del *Observatorio de la región Bogotá-Cundinamarca* y amplía el análisis sobre las características y los cambios que se están presentando en la dinámica y el comportamiento del mercado de trabajo en la ciudad: la evolución y calidad del empleo y del desempleo, el comportamiento y características de la informalidad y los retos y desafíos para consolidar a Bogotá como un lugar atractivo por su calidad de vida y con mayores oportunidades a las personas y las empresas para desarrollar sus capacidades de innovar, generar riqueza y progreso.

CONSUELO CALDAS CANO

Presidente Ejecutiva



Capítulo I.

Crecimiento económico, competitividad y empleo

A. Importancia de Bogotá en la economía colombiana y en América Latina

Bogotá es el centro económico más importante en Colombia por su fortaleza en el mercado regional y global, el tamaño de su población, las competencias y habilidades del capital humano, infraestructura, su capital empresarial, además de un entorno consolidado con las mejores condiciones y facilidades para hacer negocios.

En el 2010, con una población de cerca de 7,3 millones de personas (16% de la población nacional), la ciudad se mantiene como el centro de población más importante del país y la sexta en población en América Latina.

En términos laborales, es el primer mercado de trabajo de Colombia con más de 3.8 millones de ocupados (el 40% del empleo de las 13 ciudades principales), cifra superior al número de ocupados en Medellín, Cali y Barranquilla juntas, e incluso a países de América Latina como Paraguay, Uruguay o Bolivia.

En Colombia, Bogotá es la ciudad en donde se localiza el mayor número de empresas (cerca del 21% de las de Colombia) y en donde se crean más empresas (54.304 en el 2010). Cada año aumenta el número de multinacionales y empresas extranjeras que llegan para hacer negocios y ubicar sus oficinas: en el 2010, en Bogotá tenían sede 1.199 empresas extranjeras y con presencia de 57 de las 500 empresas multinacionales más grandes del mundo, superando a ciudades consideradas cen-

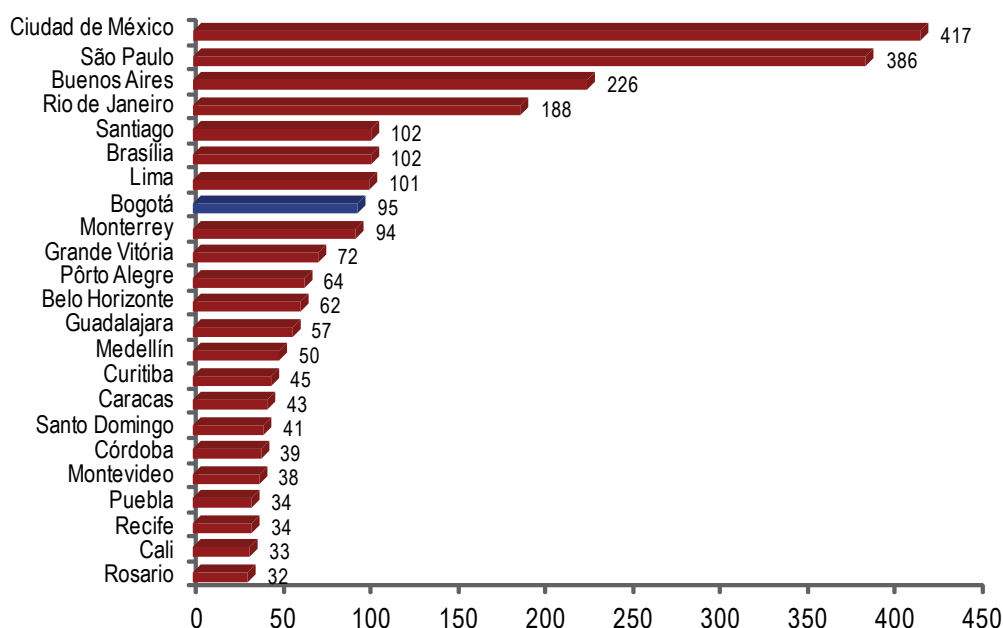
tros empresariales como Santiago de Chile y Río de Janeiro.

Estos factores han contribuido para que la ciudad permanezca entre las principales ciudades y sea considerada como la octava más atractiva en América Latina para vivir e invertir, y que le permite ser percibida hoy como la quinta ciudad con mejor poder de marca después de Santiago de Chile, Buenos Aires, São Paulo y Lima.

Uno de los factores que más ha contribuido al posicionamiento de Bogotá, ha sido el logro de tasas de crecimiento positivas y sostenidas, sustentadas en la dinámica de la inversión pública y privada, el crecimiento de la demanda interna, el tamaño de su mercado, la estructura productiva diversificada, la dinámica del sector empresarial y un notable crecimiento exportador.

Bogotá mantiene su fortaleza económica y se ubicó como la octava ciudad de América Latina con mayor valor del PIB en el 2007 (ver gráfica 1.1). No obstante, el PIB per cápita de Bogotá (estimado en US\$ 14.887) es bajo frente al de las principales ciudades de la región. Así mismo, en los últimos años la ciudad ha mantenido su nivel en la inversión extranjera y en la expansión de negocios con alcance en otros países: en el 2010, Bogotá fue el principal receptor (78%) de la inversión extranjera directa en Colombia, principalmente en las actividades de servicios (actividades inmobiliarias y de servicios) y en la industria.

Gráfica 1.1. PIB de las principales ciudades de América Latina



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en McKinsey, Informe Bogotá 2038.

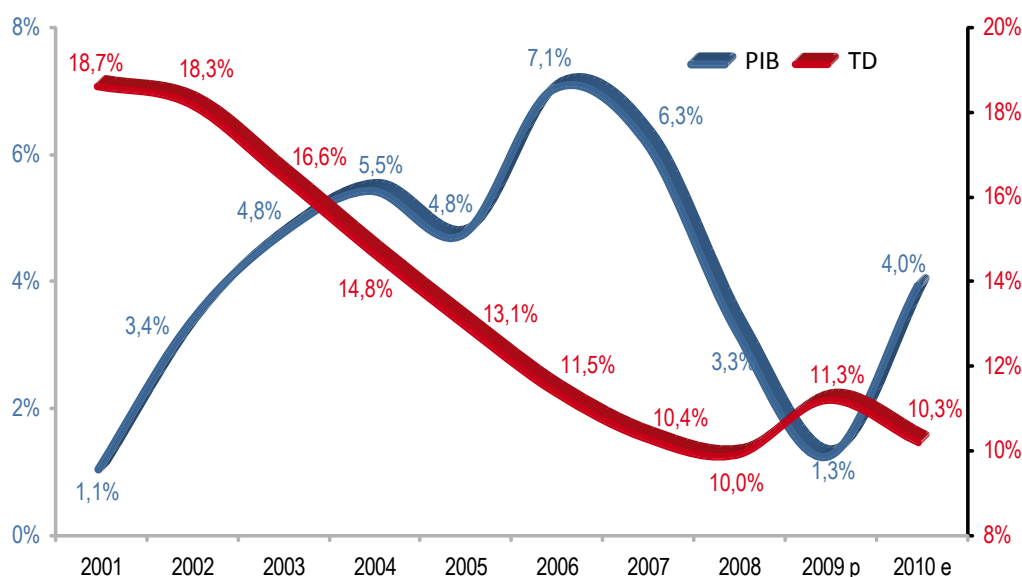
B. Dinámica económica y empleo

Luego de la recesión económica de la segunda mitad de los años noventa, la economía bogotana inició el siglo con una fase de recuperación. Entre el 2001 y 2010 la economía bogotana creció en promedio 4,1%, obteniendo su mejor desempeño en el 2006, que consolidó la buena tendencia de la década a mejorar las condiciones del mercado local.

En el 2010, por primera vez la tasa de ocupación de Bogotá superó el 60% mejorando continuamente desde 53,9% en el 2002, y a 59% en el 2009; mientras la tasa de desempleo se acercó a un dígito (punto alcanzado en el 2011), se redujo de 18,7% a 10,3% desde el 2001 hasta el 2010. Entre el 2009 y 2010 se crearon más empleos que permitieron disminuir en 18 mil el número de desempleados hasta 419 mil personas en el 2010.



Gráfica 1.2. Crecimiento del PIB y tasa de desempleo en Bogotá, 2001 - 2011



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE. GEIH, segundo trimestre. Secretaría de Hacienda para PIB 2010 y 2011. p: provisional. e: estimado.

Bogotá también es la ciudad con el mayor número de desempleados y de personas que trabajan en condiciones de subempleo y en la informalidad: en el 2010 se encontraban 1 millón 388 mil subempleados y 1 millón 684 mil personas ocupadas en la informalidad.

Con las expectativas de recuperación para los próximos años se espera un mayor crecimiento económico mundial. Según el Fondo Monetario Internacional, se estima que la

economía mundial pasará de tener tasas de crecimiento de -0,7% en el 2009 y 5,1% en el 2010, a 4% en el 2011 y 2012. Mientras se espera que América Latina se recupere con un crecimiento de 4,5% en el 2011 y 4% en el 2012 luego de crecer a -1,7% y 6,1% en el 2009 y 2010, respectivamente. Por la misma línea, la CEPAL estima un crecimiento entre 4,5% y 5% para el 2011 en la región de América Latina y el Caribe, específicamente 4,5% para Colombia, 0,5% menos que las proyecciones internas.

C. Entorno económico

La economía bogotana se caracteriza por tener una estructura productiva amplia y diversa con tendencia a la tercerización. Las actividades de servicios generan cerca del 77% del PIB de la ciudad, destacándose entre éstas el comercio, los servicios inmobiliarios, financieros y a las empresas; el transporte y las comunicaciones, los hote-

les y restaurantes. La industria es la segunda actividad en el PIB de Bogotá (13%), y en tercer lugar la construcción (6%).

El balance del comportamiento de la economía bogotana en el período 2009 - 2010 fue positivo: la tendencia a la disminución de crecimiento fue superada y nos acercamos

a tasas de crecimiento similares a la primera mitad de la década. Tanto así, que en el 2010 el crecimiento triplicó el del año anterior debido, entre otros factores, a la recuperación de la crisis financiera internacional, la superación de las dificultades comerciales con Venezuela y Ecuador, el establecimiento de nuevos mercados, y una recuperación de los flujos de inversión extranjera.

A continuación se describen los principales factores que favorecieron el buen desempeño de la actividad económica y del mercado de trabajo en Bogotá entre el 2009 y 2010, con el propósito de contextualizar los principales cambios:

- La construcción (6,6% del PIB y 5,4% del empleo) lideró el crecimiento (5,1% en promedio). En el 2009 y 2010, en la ciudad se aprobaron 12.922 licencias para construcción, correspondientes al 40% de las de la nación, casi duplicando su participación (22%) entre el 2006 y 2008. El área licenciada pasó de 5.6 millones en el 2008 a 6.2 en el 2010. Otro de los avances más importantes, corresponde a la participación de 68% sobre el área licenciada nacional, muy superior al promedio de los dos años anteriores (33%).
- La industria (12,8% del PIB y el 17,9% del empleo) empieza a recuperarse con un crecimiento del 4,9% en el 2010, luego de una caída en la producción de -3,9% en el 2009, el cual tuvo su punto más crítico en el segundo trimestre de este año. Sin embargo, a pesar del aumento en las ventas (1,4%), el nivel de empleo no ha logrado recuperarse. En el 2010, el origen del crecimiento del sector está asociado a vehículos y autopartes (27%), molinería y almidones (16%), cuero y calzado (15%).
- El sector financiero (34,1% del PIB y 2,8% del empleo) creció 2,2% en promedio entre 2009 y 2010. Bogotá continuó siendo el mayor mercado financiero de Colombia, en donde se realiza más del 55% de las transacciones financieras del país.
- El comercio (14,6% del PIB y el 26,5% del empleo) creció 6% en el 2010, luego de la disminución registrada (-0,3%) en el 2009, debido a un crecimiento en las ventas asociado a las actividades de vehículos, repuestos y lubricantes (24,4%), equipos de oficina, informática y libros (24,3%), facilitando un crecimiento de 6,8% en el empleo generado por el sector.
- Aunque las exportaciones de Bogotá tuvieron un comportamiento favorable aumentando desde US\$ 2.885 millones FOB en el 2009 a US\$ 2.945 millones FOB en el 2010, aún no logran superar el nivel de exportaciones alcanzado en el 2008 de US\$ 3.586 millones FOB representadas en sustancias y productos químicos (16,5%) y productos textiles (7,9%), y sus principales mercados de destino fueron Estados Unidos (24%), Ecuador (16%) y Venezuela (12%), los cuales presentaron una variación de 8%, 4% y -25%, respectivamente, frente a la participación obtenida en el 2008.
- En el 2010, la inversión extranjera que llegó a Bogotá fue de US\$ 1.622 millones, 25% menos que la recibida en el 2009 (US\$ 2.164 millones), aunque mejoró la participación frente al total nacional de 76% a 77%. Además, se mantiene la distribución de actividades con mayor inversión concentrada en el comercio (23%), sector financiero (21%) e inmobiliario (21%).

- Bogotá continuó siendo la ciudad con la base empresarial más amplia y diversificada del país, en el 2010 se registraron 256.661 empresas (21% de las del país), dedicadas principalmente a actividades de servicios (39%), comercio (38%), la industria (15%) y la construcción (6%). El promedio anual de creación de empresas en Bogotá es de 53 mil. De éstas la mayor parte son microempresas (86%) y pequeñas empresas (10%) creadas como personas naturales en actividades del sector servicios, principalmente en comercio y servicios profesionales y técnicos.
- Finalmente, la ciudad viene aumentando la participación de los ingresos

corrientes en sus ingresos totales: en el 2010 llegó al 61,8% superando por 10,9% la participación en el 2007. En los últimos diez años, Bogotá ha mantenido la calificación AAA para las operaciones de crédito nacionales por su desempeño fiscal, capacidad de pago, sostenibilidad de la deuda y perspectivas de crecimiento de la economía. Sin embargo, aunque los niveles de inversión dentro del gasto de Bogotá aumentaron al 75% en el 2010, la ciudad debe mejorar la eficiencia y eficacia en la ejecución del mismo, que permita ampliar coberturas de servicios públicos domiciliarios, proyectos de inversión social, y mantenimiento y rehabilitación de la malla vial.

D. Competitividad y empleo

En un entorno cada vez más globalizado, las ciudades y regiones deben convertirse en espacios atractivos por su calidad de vida, facilidades para la inversión y el desarrollo de nuevas actividades empresariales, además de ofrecer oportunidades a las personas para desarrollar sus capacidades de innovación y generar riqueza.

Luego de siete años de mejorar en el posicionamiento competitivo de Bogotá frente a otras ciudades de América Latina, la ciudad vuelve a ubicarse en la posición octava (ver cuadro 1.1) desplazada por Río de Janeiro y Ciudad de Panamá, mientras São Paulo, Santiago de Chile, Miami, Ciudad de México y Buenos Aires se mantuvieron.



Cuadro 1.1. Evolución del escalafón Mejores ciudades para hacer negocios en América Latina 2003 - 2010

Ciudad	País	Δ	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003
Miami	EEUU	↑ 2	1	3	2	1	4	2	2	1
Santiago	Chile	=	2	2	3	1	2	1	1	3
Sao Paulo	Brasil	↓ 2	3	1	1	4	1	3	3	2
C. de México	México	=	4	4	4	10	7	6	6	5
Rio de Janeiro	Brasil	↑ 7	5	12	7	17	16	14	13	12
Buenos Aires	Argentina	↓ 1	6	5	5	5	9	10	11	9
Ciudad de Panamá	Panamá	↓ 4	7	11	11	9	14	15	16	17
Bogotá	Colombia	↓ 2	8	6	8	11	12	13	14	16
San José	Costa Rica	↑ 22	9	31	25	30	17	16	17	13
Lima	Perú	↓ 3	10	7	9	14	27	27	25	23
Montevideo	Uruguay	↓ 2	11	9	20	20	15	12	12	14
Monterrey	México	↓ 2	12	10	6	3	3	4	4	4
Curitiba	Brasil	↑ 2	14	16	10	7	5	5	5	6
Belo Horizonte	Brasil	↓ 9	17	8	14	15	10	9	10	11
Porto Alegre	Brasil	↓ 3	18	15	13	13	8	8	9	10
Quito	Ecuador	↑ 6	26	32	37	39	33	32	31	36
Caracas	Venezuela	↑ 15	34	49	34	42	39	36	35	28
La Paz	Bolivia	↑ 15	35	50	42	36	41	-	-	-

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en América Economía Intelligence, 2010.
Mejores ciudades para hacer negocios en América Latina.

Entre los factores que explican las ventajas de las ciudades se encuentran: el mayor tamaño de sus economías y de su población, un recurso humano más calificado y un mayor nivel de conectividad a los mercados.

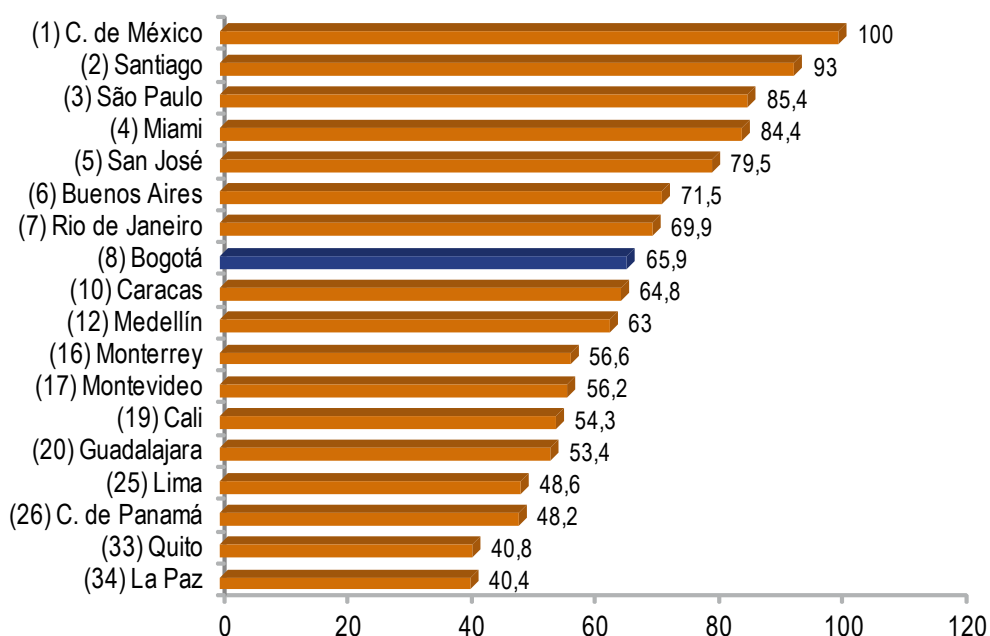
Entre las capitales de la Región Andina, Bogotá mantuvo su liderazgo como la más competitiva de la Región y se destacó en cuatro de las ocho dimensiones que se utilizan para calcular el Índice de Competitividad Urbana (ICUR), a partir del cual se construye el escalafón de América Economía Intelligence. Bogotá se reconoce ampliamente por su marco y dinamismo económico, capital humano, infraestructura y conectividad física y sustentabilidad ambiental. Mientras Lima, que hace parte de las diez mejores ciudades desde el 2008, supera a Bogotá en tres factores: marco social y político, servicios a ejecutivos y po-

der de marca. En servicios a las empresas, a Bogotá la superan Caracas y Quito.

En relación con la calidad del capital humano, los ejecutivos de la Región consideran que el nivel del recurso humano en la ciudad es muy bueno. Sin embargo, en comparación con otras ciudades de Latinoamérica, la calidad del recurso humano en Bogotá se ubicó en la posición octava, mejorando dos posiciones desde la última medición (ver gráfica 1.3).



Gráfica 1.3. Capital Humano en el Índice de Competitividad Urbana



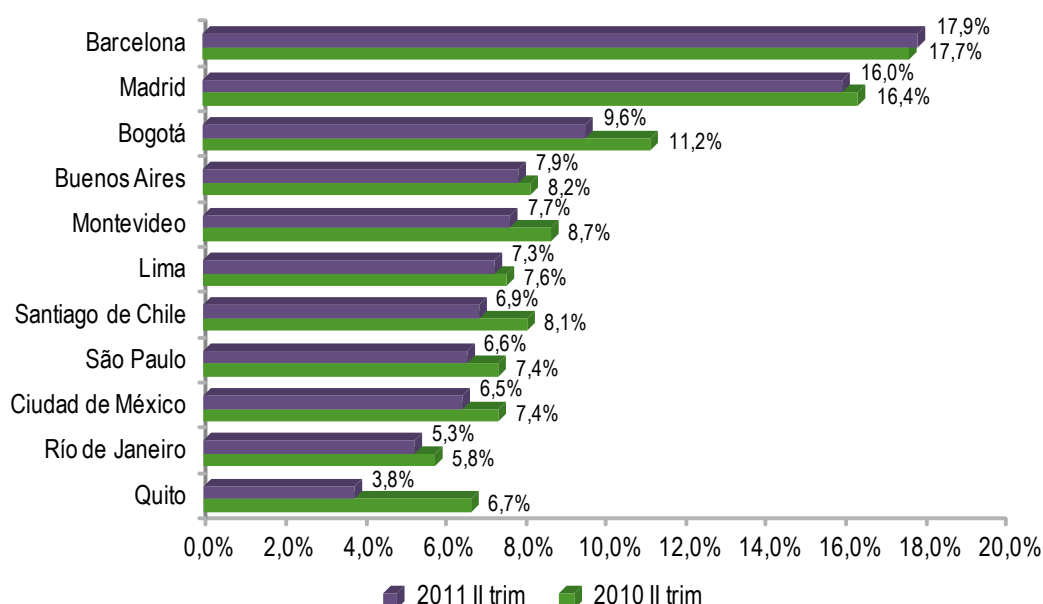
Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en ICUR, América Economía.

De igual forma, Bogotá tiene brechas con las principales ciudades de América Latina en infraestructura y conectividad física, marco social y político y servicios a las empresas, donde la ciudad debe mejorar las condiciones asociadas a la movilidad de las personas como de la carga, acelerar la modernización del Aeropuerto Eldorado como operación estratégica, mejorar la conectividad con otras regiones del país y avanzar en el desarrollo de la infraestructura logística y de carga.

Aunque la mayoría de los países de la región se encuentran en fase de recuperación, el crecimiento aún no se ha traducido en la recuperación de los empleos perdidos o en la generación de nuevos empleos, en donde la tasa de desempleo urbano en los países de América Latina se mantiene elevada (7,3%) en el 2010. En comparación con las principales ciudades de América Latina, la tasa de desempleo en Bogotá fue la más alta (11,2%), aunque viene disminuyendo más rápido que el promedio de la región (ver gráfica 1.4).



Gráfica 1.4. Comparación internacional tasa de desempleo, 2010 - 2011



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en los Institutos estadísticos de cada país, segundo trimestre.

La calidad del empleo también determina la competitividad y se relaciona con el ingreso y la equidad. En Bogotá, el subempleo vuelve a ser alto, pese a que disminuyó de 35% en el 2005 a 30% en el 2008, vuelve a 34% en el 2010. Además, la disminución en el número de desempleados estuvo acompañada del aumento en la informalidad, que continúa afectando a cerca de la mitad de los ocupados (45%).

En un contexto de recuperación del crecimiento, el aumento de la generación de empleo debe ser una prioridad de la ciudad, tanto del sector público como privado, en lo cual es necesario mantener un nivel de crecimiento sostenible a partir de actividades productivas que generen empleo. Para lograr un mejor desempeño en el mercado de trabajo, es indispensable un mayor crecimiento económico y un entorno que facilite la actividad productiva. Las acciones orien-

tadas a preservar el empleo y la calidad y estabilidad de los existentes, dependen en gran medida de la efectividad de las políticas que se implementen.

En primer lugar, la economía bogotana debe crecer durante los próximos años por lo menos al 7%, bajo un entorno competitivo sostenible económico, social, ambiental e institucionalmente en el largo plazo. Por lo tanto, es necesario ampliar la capacidad de crecimiento, generación de empleo e ingresos mediante políticas y acciones desde la cooperación del sector público y privado, orientadas a atraer mayor inversión nacional y extranjera, desarrollando nuevas actividades productivas en sectores estratégicos en los cuales el conocimiento y la innovación sean activos, entre éstos: las industrias culturales y creativas, las tecnologías de información y el turismo de negocios y salud.

En segundo lugar, es necesario asegurar la eficiencia en la ejecución de los recursos de inversión pública del Distrito, que comprometen el desarrollo de proyectos para mejorar el entorno para la actividad productiva y fundamentalmente con aquellos relacionados con la calidad de vida mediante la construcción de una agenda digital de Bogotá para incentivar la transparencia, el control social, la eficacia y la eficiencia en las políticas públicas, basada en una plataforma centrada y dirigida al ciudadano. Simultáneamente, con una planeación que le permita a la ciudad articular el crecimiento urbano con el componente ambiental y mi-

tigar su vulnerabilidad frente al cambio climático.

Finalmente, debe seguirse ampliando el acceso al emprendimiento de oportunidad, específicamente de alto impacto, para aumentar el número de empresas y elevar la productividad de las existentes. Además, es imperativo mejorar la información y el conocimiento sobre la oferta y demanda de empleo en los sectores estratégicos de Bogotá y la Región, con el propósito de que tanto empresas como individuos aprovechen las múltiples oportunidades de una ciudad de conocimiento.



Capítulo II.

Características del mercado de trabajo en Bogotá

A. Bogotá es el mayor mercado de trabajo del país

Bogotá es la ciudad con el mayor número de ocupados de Colombia y es en donde se crean más empleos; en los dos últimos años se crearon más empleos que los que se perdieron. En el tercer trimestre del 2010, en la ciudad se encontraban 3 millones 658 mil personas ocupadas, es decir, 258 mil personas más que en el mismo período del 2008.

Esta característica es el resultado de su excelente combinación de calidad de vida, potencial de negocios y desarrollo profesional. Así mismo, Bogotá se destaca por su modelo de cooperación público - privada, con el cual ha logrado importantes avances en su

competitividad, emprendimiento y atracción de inversión.

Al finalizar el 2010, la población de Bogotá llegó a 7.361 mil habitantes, el 36,8% de la población de las trece principales áreas metropolitanas del país. En la capital se encontraba el 36,8% de la población en edad de trabajar (PET), el 38,3% de la población económicamente activa (PEA) y el 38,6% de la población ocupada (ver cuadros 2.1, 2.2 y 2.3). Como resultado, Bogotá es la ciudad con el mayor ingreso per cápita del país (US\$ 14.877) y la ciudad con la mayor oferta y demanda laboral.

Cuadro 2.1. Principales indicadores del mercado laboral en las trece áreas metropolitanas, 2009 y 2010

Indicador	Personas		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Población total	19.727.515	19.993.741	1%	1%
Población en edad de trabajar (PET)	15.819.254	16.097.679	2%	2%
Población económicamente activa (PEA)	10.215.741	10.647.153	4%	4%
Ocupados	8.892.207	9.332.911	3%	5%
Desocupados	1.323.534	1.314.240	17%	-1%
Inactivos	5.603.513	5.450.526	-2%	-3%
Subempleados (Subjetivo)	2.710.930	3.464.795	-2%	28%
Subempleados (Objetivo)	1.217.251	1.509.569	11%	24%
Informalidad	4.582.419	4.802.757	3%	5%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Cuadro 2.2. Principales indicadores del mercado laboral en Bogotá, 2009 y 2010

Indicador	Personas		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Población total	7.256.731	7.360.806	1%	1%
Población en edad de trabajar (PET)	5.817.190	5.924.831	2%	2%
Población económicamente activa (PEA)	3.870.808	4.076.341	2%	5%
Ocupados	3.433.334	3.657.531	1%	7%
Desocupados	437.474	418.810	15%	-4%
Inactivos	1.946.381	1.848.490	1%	-5%
Subempleados (Subjetivo)	893.149	1.388.046	-21%	55%
Subempleados (Objetivo)	397.670	622.733	-21%	57%
Informalidad	1.577.779	1.684.440	-1%	7%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Cuadro 2.3. Participación de los principales indicadores del mercado laboral de Bogotá en las trece áreas metropolitanas, 2009 y 2010

Indicador	2009	2010
Población total	36,8%	36,8%
Población en edad de trabajar (PET)	36,8%	36,8%
Población económicamente activa (PEA)	37,9%	38,3%
Ocupados	38,6%	39,2%
Desocupados	33,1%	31,9%
Inactivos	34,7%	33,9%
Subempleados (Subjetivo)	32,9%	40,1%
Subempleados (Objetivo)	32,7%	41,3%
Informalidad	34,4%	35,1%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Sin embargo, también es la ciudad con el mayor número de desempleados y de personas que trabajan en condiciones de subempleo y en la informalidad: en el 2010, se encontraban 419 mil personas desempleadas, 1 millón 388 mil subempleados y 1 millón 684 mil personas ocupadas en la informalidad.

**BOGOTÁ ES LA CIUDAD
CON EL MAYOR NÚMERO
DE OCUPADOS DE COLOMBIA
Y ES EN DONDE SE CREAN
MÁS EMPLEOS, EN LOS DOS
ÚLTIMOS AÑOS SE CREARON
MÁS EMPLEOS QUE LOS QUE
SE PERDIERON.**

B. Estructura del mercado de trabajo

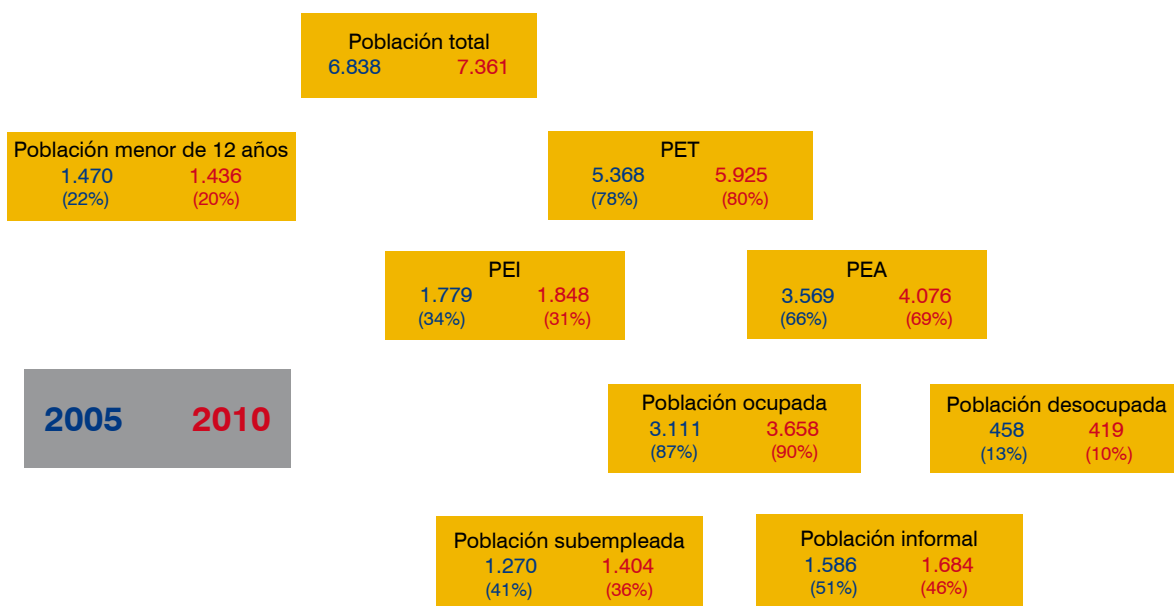
En el 2010, en Bogotá el 81% de la población se encontraba en edad de trabajar y de ellos 69% eran económicamente activos, es decir, se encontraban desarrollando alguna actividad económica o estaban buscando empleo, mientras el 31% restante se clasificaba como población económicamente inactiva (PEI), es decir, no trabajaban porque no lo necesitaban, no lo deseaban o no podían. Así mismo, de la población económicamente activa, el 89,7% estaba ocupada y el 10,3% desocupada. De la población ocupada el 38% se encontraba subempleada y el 46% trabajaba en la informalidad (ver gráfica 2.1).

Al comparar los resultados del 2005 con los del 2010, los principales cambios en la es-

tructura de la fuerza de trabajo en Bogotá fueron: i) creció la población ocupada como porcentaje de la población económicamente activa (de 87% a 90%); ii) disminuyó la población desempleada como porcentaje de la población económicamente activa (de 13% a 10%); y iii) disminuyó la población subempleada (de 41% a 36%) y la población informal (de 51% a 46%) como porcentaje de los ocupados.



Gráfica 2.1. Estructura del mercado de trabajo en Bogotá, 2005 y 2010 (miles de personas)



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

C. Comportamiento de los principales indicadores laborales

Al comparar el comportamiento del mercado laboral de Bogotá en el período 2009 - 2010, con base en los principales

indicadores de ocupación, desempleo, subempleo e informalidad, se destaca lo siguiente:

Cuadro 2.3. Participación de los principales indicadores del mercado laboral de Bogotá en las trece áreas metropolitanas, 2009 y 2010

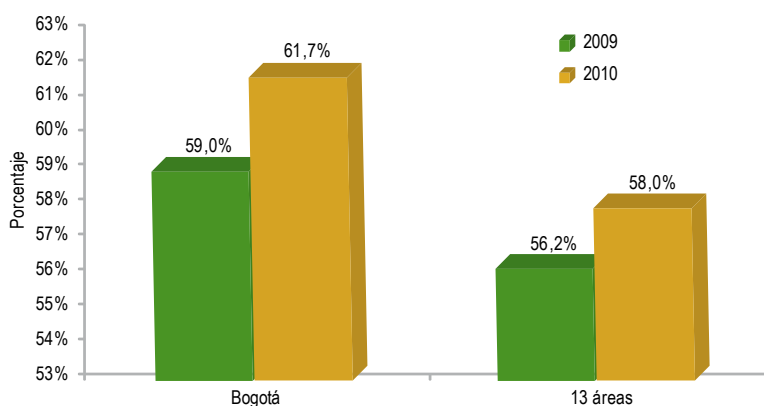
Indicador	2009	2010
Tasa global de participación	66,5	68,8
Tasa de ocupación	59,0	61,7
Tasa de desempleo	11,3	10,3
Tasa de subempleo subjetivo	23,1	34,1
Tasa de subempleo objetivo	10,3	15,3
Tasa de informalidad	46,0	46,1

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

EN EL 2010, SE ENCONTRABAN 419 MIL PERSONAS DESEMPLEADAS, 1 MILLÓN 388 MIL SUBEMPLEADOS Y 1 MILLÓN 684 MIL PERSONAS OCUPADAS EN LA INFORMALIDAD.

- La tasa de ocupación¹, ha venido aumentando y al finalizar el 2010 se incrementó en 2,7 puntos porcentuales con respecto al 2009 y 5,1 puntos porcentuales si se compara con el 2004. Desde el 2004, al mercado laboral ingresaron 101 mil personas en promedio y en el último año lo hicieron 206 mil. Por su parte, la tasa global de participación aumentó 2,1 puntos porcentuales al pasar de 66,5% en el 2009 a 68,8% en el 2010 (ver cuadro 2.1 y gráfica 2.2).

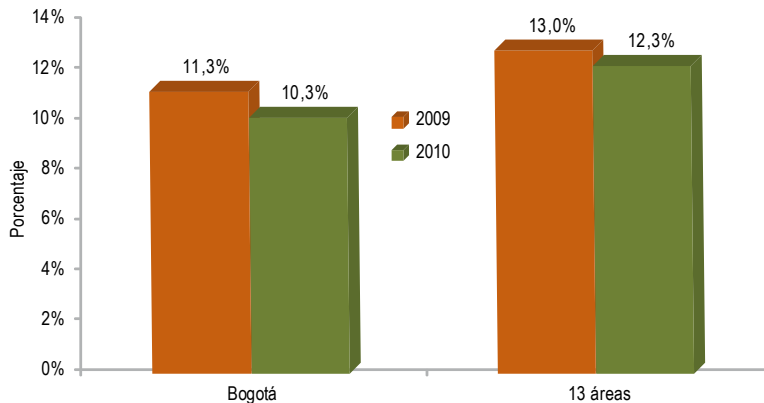
Gráfica 2.2. Tasa de ocupación en Bogotá y en trece áreas metropolitanas, 2009 y 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

- La tasa de desempleo² se redujo de 11,3% en el 2009 a 10,3% en el 2010, debido al aumento del número de ocupados, no obstante el mayor número de personas que ingresaron a buscar empleo (ver cuadro 2.1 y gráfica 2.3).

Gráfica 2.3. Tasa de desempleo en Bogotá y en trece áreas metropolitanas, 2009 y 2010

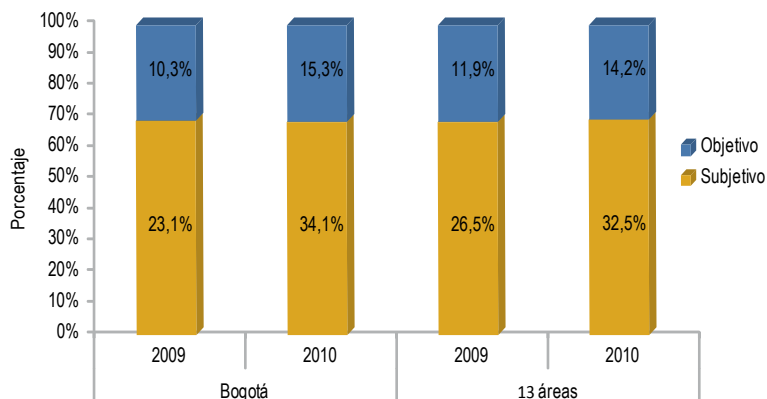


Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

- La tasa de ocupación es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET). $TO = OC/PET \times 100$. La PET está constituida por las personas de 10 años y más en las zonas urbanas y en las zonas rurales. Se divide en población económicamente activa (PEA) y población económicamente inactiva (PEI). La PEA o fuerza laboral está conformada por las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo. Ficha metodológica GEIH - DANE (2006).
- La tasa de desempleo es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS) y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA). $TD = DS/PEA \times 100$. Ficha metodológica GEIH - DANE (2006).

- La tasa de subempleo³ aumentó de 23% en el 2009 a 34% en el 2010, aun cuando en el 2009 disminuyó 6,9 puntos porcentuales con respecto al 2008 (ver gráfica 2.4).

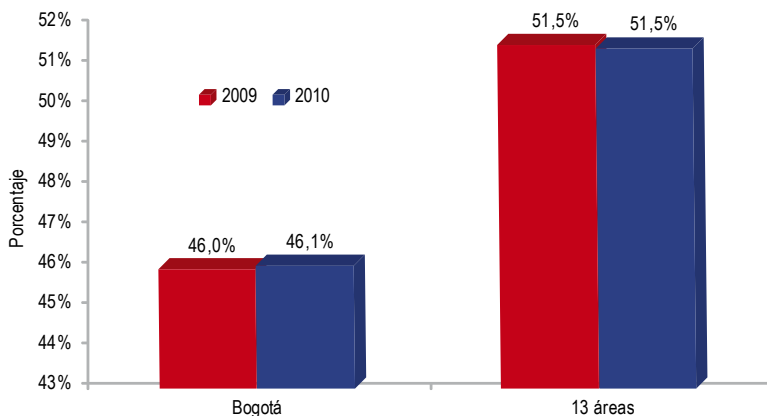
Gráfica 2.4. Tasa de subempleo en Bogotá y en trece áreas metropolitanas, 2009 y 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

- La tasa de informalidad⁴ se ha mantenido estable (46%) a pesar de que el número de informales aumentó de 1 millón 578 mil personas en el 2009 a 1 millón 684 mil personas en el 2010 (ver gráfica 2.5).

Gráfica 2.5. Tasa de informalidad en Bogotá y en trece áreas metropolitanas, 2009 y 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Por otra parte, al comparar los principales indicadores laborales de Bogotá y las demás áreas metropolitanas, los resultados para la ciudad fueron más favorables. Bogotá mantuvo la mayor tasa de ocupación

de las trece áreas, y la mayor tasa global de participación⁵, con excepción de Bucaramanga. También registró la segunda menor tasa de desempleo, después de Barranquilla.

- La tasa de subempleo es la relación porcentual entre el número de personas subempleadas (S) y el de personas que integran la fuerza laboral (PEA). $TS = S/PEA \times 100$. Ficha metodológica GEIH - DANE (2009).
- La tasa de informalidad es la relación porcentual entre el número de personas ocupadas en la informalidad y el número de personas que integran la población ocupada. $TI = I/OC \times 100$. Metodología Informalidad GEIH - DANE (2009).
- La tasa global de participación es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población sobre el mercado laboral.

- La tasa de ocupación en Bogotá aumentó y fue superior a la del total de las 13 principales ciudades (58%) y a la de ciudades como Cali (58,3%), Medellín (56,1%) y Barranquilla (53,5%).
- La tasa de desempleo en Bogotá fue inferior a la del total de las 13 principales ciudades (12,3%) y estuvo entre las más bajas con la de Barranquilla (10,3%), Villavicencio (11,7%) y Bucaramanga (11,8%).
- La tasa de subempleo (subjetivo)⁶ en Bogotá (34,1%) mantuvo un comportamiento poco favorable y fue superior a la del total de las 13 principales ciudades (32,5%), a la de Medellín (30,4%), Manizales (25,7%) y Barranquilla (21,5%). Las mayores tasas de subempleo se registraron en Cúcuta (42%), Cali (38,9%), Pasto (37,9%) y Bucaramanga (37,5%). Las más bajas estuvieron en Barranquilla (21,5%) y Villavicencio (25,4%).
- La tasa de informalidad en Bogotá fue inferior a la del total de las 13 principales ciudades (51,5%) y fue la menor entre todas las ciudades. Las mayores tasas de informalidad se registraron en Cúcuta (66,5%), Montería (65,9%), Bucaramanga (67,5%), Pasto (65,5%), Villavicencio (62,8%) y Bucaramanga (60%). Las más bajas después de Bogotá fueron Medellín (48,3%), Manizales (49,6%) y Cali (52,4%).

No obstante, el buen comportamiento de la economía y la recuperación de los principales indicadores del mercado laboral, aún persisten factores que limitan un mayor crecimiento. En primer lugar, la informalidad laboral, el subempleo y el desempleo, hacen evidente que un porcentaje significativo de la ocupación se está generando en condiciones de baja calidad: empleo no asalariado y por cuenta propia. Por otra parte, se traduce en bajos ingresos, desprotección laboral e inestabilidad y deterioro en la calidad de vida.

6. Existen dos indicadores para medir el subempleo: i) Subempleo subjetivo, que se refiere al simple deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus personales competencias, y ii) Subempleo objetivo, que comprende a quienes tienen el deseo, pero además han hecho una gestión para materializar su aspiración y están en disposición de efectuar el cambio.



Capítulo III.

Comportamiento y características de la ocupación

A continuación se presentan los principales aspectos que caracterizaron el comportamiento de la ocupación en Bogotá en el período 2009 - 2010 según la edad, el género, la actividad económica, el nivel educativo y el nivel de ingreso.

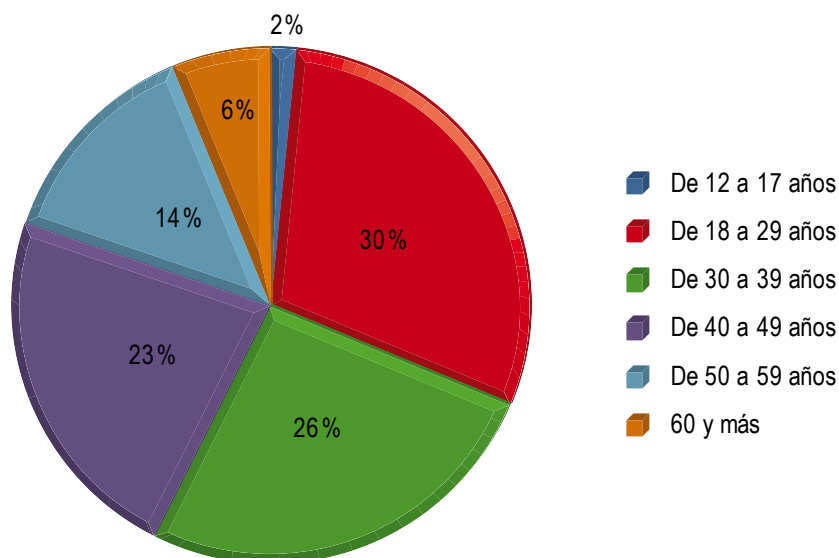
En el 2009 y 2010, la generación de empleo en la ciudad fue favorable: en el 2009 la ocupación en la ciudad aumentó 1%, mientras en el 2010 lo hizo en 6,5%; es decir, en el 2010 se crearon 224 mil empleos y la ciudad llegó 3 millones 658 mil personas ocupadas (ver cuadro 3.1).

A. Comportamiento de la ocupación según edad y género

En el 2010, el mayor número de ocupados se encontraba entre los 18 y 29 años (un millón 82 mil personas), entre los 30 y 39 años (960 mil personas) y entre los 40 y 49 años (832 mil personas). Sin embargo, los

mayores aumentos en la ocupación se dieron principalmente en los grupos de 12 a 17 años (32,3%) y en los mayores de 60 años (39,8%) (ver gráfica 3.1).

Gráfica 3.1. Distribución de los ocupados en Bogotá según rango de edad, 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Según el género, el 53% de los ocupados eran hombres y el 47% mujeres. Sin embargo, fue mayor el aumento de las mujeres (115 mil personas) que de los hombres (109 mil personas). Según el rango de edad, es mayor el ingreso al mercado laboral de jó-

venes en edad escolar en los hombres (11 mil personas) que en las mujeres (4 mil personas); mientras que entre 18 y 49 años, es mayor el aumento en las mujeres (67 mil personas) que en los hombres (51 mil personas).

Cuadro 3.1. Ocupados en Bogotá según edad y género, 2009 y 2010

	Ocupados		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
De 12 a 17 años	29.675	40.285	-12,9%	35,8%
De 18 a 29 años	528.236	568.194	-6,1%	7,6%
De 30 a 39 años	487.423	500.636	5,5%	2,7%
De 40 a 49 años	423.200	421.389	7,0%	-0,4%
De 50 a 59 años	255.448	277.205	-5,8%	8,5%
60 y más	105.398	130.842	-3,6%	24,1%
Total	1.829.380	1.938.551	-0,3%	6,0%
Mujer				
De 12 a 17 años	15.871	19.983	-12,8%	25,9%
De 18 a 29 años	488.308	514.516	0,4%	5,4%
De 30 a 39 años	436.426	458.922	3,7%	5,2%
De 40 a 49 años	391.814	410.242	4,1%	4,7%
De 50 a 59 años	216.286	221.594	12,1%	2,5%
60 y más	55.250	93.723	-20,6%	69,6%
Total	1.603.954	1.718.980	2,5%	7,2%
Total				
De 12 a 17 años	45.546	60.268	-12,9%	32,3%
De 18 a 29 años	1.016.543	1.082.710	-3,1%	6,5%
De 30 a 39 años	923.849	959.558	4,6%	3,9%
De 40 a 49 años	815.014	831.631	5,6%	2,0%
De 50 a 59 años	471.734	498.799	1,6%	5,7%
60 y más	160.648	224.566	-10,2%	39,8%
Total	3.433.334	3.657.531	1,0%	6,5%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

B. Comportamiento de la ocupación según actividad económica⁷

En el 2010, la mayoría (76,6%) de los ocupados en Bogotá trabajaba en las actividades de servicios, principalmente en comercio (28,2%), servicios sociales, comunales y personales (22,4%), actividades inmobiliarias (12,6%), transporte, almacenamiento y comunicaciones (10,1%) e intermediación financiera (3%). La industria (15,5%) también

es una importante fuente de empleo al igual que la construcción (6,6%) (ver gráfica 3.2).

Tradicionalmente, el sector de servicios ha sido el principal generador de empleo y el más importante por su contribución en la producción. En los servicios se encontraban 2.8 millones de personas ocupadas, de ellas

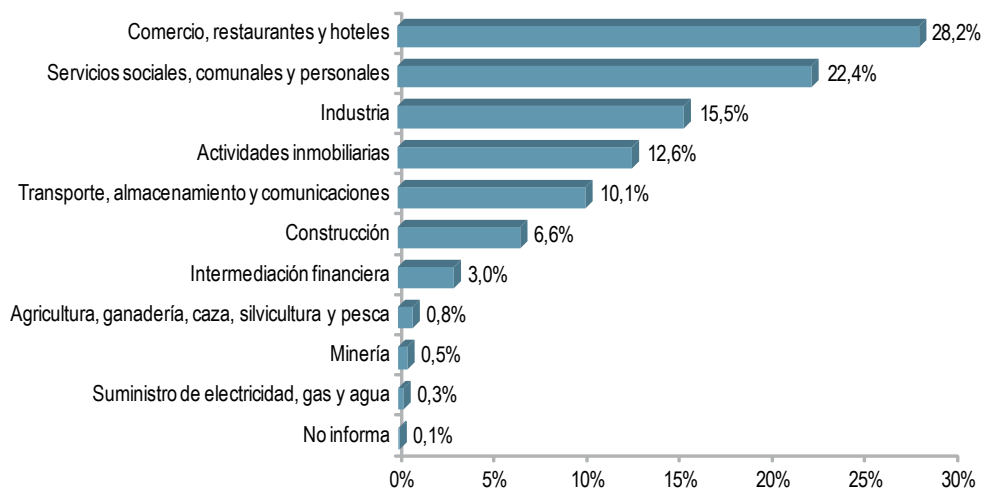
7. Para el análisis de la actividad económica en la que se clasifica la población ocupada se utilizó la Revisión 3 del Código Internacional Unificado, que se compone de nueve grandes grupos de actividad económica y sesenta subdivisiones.

un millón 31 mil personas estaban vinculadas al comercio, restaurantes y hoteles, 818 mil a servicios sociales, comunales y personales, 462 mil a actividades inmobiliarias, 369 mil al transporte y las comunicaciones y 110 mil a establecimientos financieros.

En los servicios sociales y públicos, las actividades con mayor participación en la ocupación fueron: educación (23,2%), servicio

doméstico (19,2%), servicios sociales y de salud (19,1%) y administración pública, defensa y seguridad social de afiliación obligatoria (18,3%). En comercio, las de mayor participación fueron: comercio al por menor (59,8%) y hoteles, bares y restaurantes (18,4%); y en las actividades inmobiliarias y empresariales: otras actividades empresariales (64,8%) y las actividades inmobiliarias (22,7%).

Gráfica 3.2. Distribución de los ocupados en Bogotá según actividad económica, 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

En el empleo industrial las actividades con mayor participación fueron: fabricación de prendas de vestir, preparado y teñido de pieles (19,1%), elaboración de productos alimenticios y de bebidas (16,7%) y fabricación de muebles (10,1%).

Entre el 2009 y 2010, la dinámica en la creación de nuevos empleos fue positiva en la ciudad. Se crearon 224 mil nuevos empleos y en la mayoría de las actividades aumentó el número de ocupados. En los servicios se crearon 199 mil nuevos empleos, en la construcción 57 mil y en la agricultura y la minería 20 mil más. Por el contrario, en la

industria manufacturera se perdieron cerca de 50 mil empleos, principalmente en las actividades de elaboración de productos alimenticios, de bebidas y tabaco, textiles, caucho y plástico, y en otras industrias manufactureras, donde 61 mil personas dejaron de laborar.

En síntesis, en Bogotá la recuperación de la economía estuvo acompañada de la creación de nuevos puestos de trabajo, con excepción de la industria. Los servicios mostraron mayor dinamismo en la producción y en la creación de empresas y en consecuencia generaron más empleos.

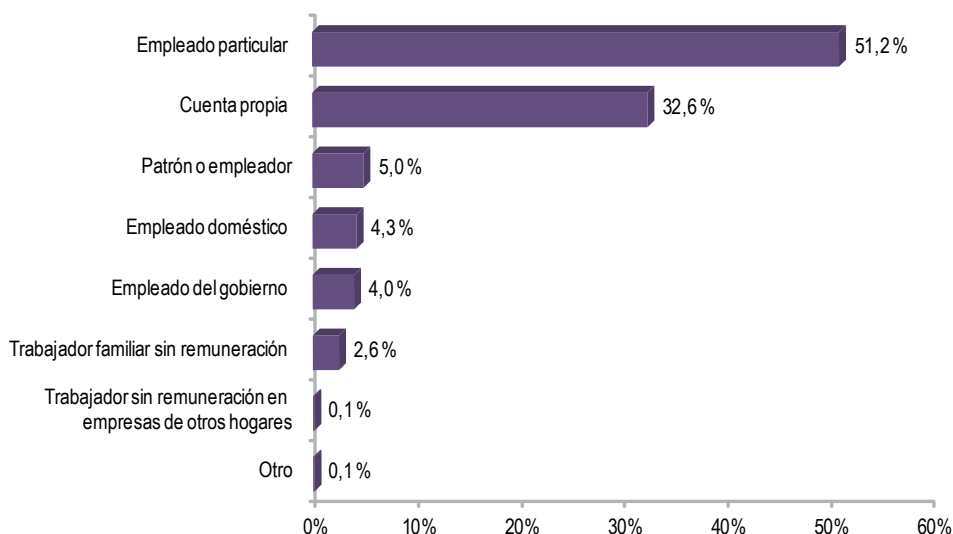
C. Comportamiento de la ocupación según posición ocupacional⁸

El análisis del comportamiento de la posición ocupacional permite realizar una primera aproximación a la calidad del empleo en Bogotá. Se puede relacionar el empleo particular y del gobierno como aquel que se realiza en una jornada laboral regular y que cumple con las obligaciones laborales, mientras que el empleo por cuenta propia, doméstico, patrón o empleador y sin remuneración son actividades independientes

que regularmente no tienen una remuneración salarial fija y que en algunos casos no cumplen con las obligaciones salariales.

En el 2010, la mitad de las personas estaban ocupadas como empleados particulares, los demás como trabajadores por cuenta propia (32,6%), patrón o empleador (5%) y empleados domésticos y sin remuneración (7%) (ver gráfica 3.3).

Gráfica 3.3. Distribución de los ocupados según posición ocupacional, 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

En el 2010, el empleo asalariado representó el 55,3% del empleo en la ciudad y el no asalariado el 44,7%. Sin embargo, llama la atención el aumento en el último año del empleo no asalariado (8,5%) frente al empleo asalariado (5%).

La dinámica del empleo según la posición ocupacional fue favorable, principalmente para los empleados particulares y por

cuenta propia que aportaron 159 mil nuevos empleos. También aumentó la ocupación para los trabajadores familiares sin remuneración (37 mil), patrones o empleadores (14 mil) y empleados domésticos (12 mil). Por el contrario, disminuyó la ocupación para los trabajadores sin remuneración en empresas de otros hogares (-9%) y los empleados del gobierno (-1,2%) (ver cuadro 3.2).

8. La posición ocupacional es una clasificación que permite distinguir el tipo de relación laboral de la población. En ella se distinguen los trabajadores remunerados como los obreros y empleados; los independientes, cuyos ingresos no provienen de una contraprestación directa; los empleados familiares con remuneración o sin ésta, y los patrones, así mismo los empleados del gobierno.

Cuadro 3.2. Ocupados en Bogotá según posición ocupacional y género, 2009 y 2010

	Ocupados		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
Empleado particular	966.630	1.051.071	1,3%	8,7%
Empleado del gobierno	75.280	86.454	-27,8%	14,8%
Empleado doméstico	5.336	9.201	29,6%	72,4%
Trabajador cuenta propia	633.842	631.473	5,1%	-0,4%
Patrón o empleador	135.022	131.274	-8,5%	-2,8%
Trabajador familiar sin remuneración	10.741	24.302	-32,9%	126,3%
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	2.014	2.589	-56,3%	28,6%
Jornalero o peón	0	711	0,0%	-
Otro	516	1.474	-35,5%	185,7%
Total hombres	1.829.380	1.938.551	-0,3%	6,0%
Mujer				
Empleado particular	809.846	822.668	4,1%	1,6%
Empleado del gobierno	74.604	61.565	-1,4%	-17,5%
Empleado doméstico	138.556	146.334	15,7%	5,6%
Trabajador cuenta propia	495.774	559.843	1,5%	12,9%
Patrón o empleador	35.278	52.912	-20,7%	50,0%
Trabajador familiar sin remuneración	46.935	70.155	-11,9%	49,5%
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	2.962	1.948	9,2%	-34,2%
Jornalero o peón	0	649	-100,0%	-
Otro	0	2.906	0,0%	-
Total mujeres	1.603.954	1.718.980	2,5%	7,2%
Total				
Empleado particular	1.776.476	1.873.739	2,6%	5,5%
Empleado del gobierno	149.883	148.019	-16,7%	-1,2%
Empleado doméstico	143.892	155.535	16,2%	8,1%
Trabajador cuenta propia	1.129.616	1.191.316	3,5%	5,5%
Patrón o empleador	170.300	184.186	-11,3%	8,2%
Trabajador familiar sin remuneración	57.676	94.457	-16,7%	63,8%
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	4.975	4.538	-32,0%	-8,8%
Jornalero o peón		1.361	-100,0%	-
Otro	516	4.380	-35,5%	748,8%
Total	3.433.334	3.657.531	1,0%	6,5%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

EN EL 2010, EL EMPLEO ASALARIADO REPRESENTÓ EL 55,3% DEL EMPLEO EN LA CIUDAD Y EL NO ASALARIADO EL 44,7%. SIN EMBARGO, LLAMA LA ATENCIÓN EL AUMENTO EN EL ÚLTIMO AÑO DEL EMPLEO NO ASALARIADO (8,5%) FRENTE AL EMPLEO ASALARIADO (5%).

Según el género, en los hombres fue mayor el aumento del empleo asalariado (96 mil personas) que el empleo no asalariado (14 mil personas), principalmente por el aumento del empleo particular y del gobierno y la disminución del empleo por cuenta propia y de patrón o empleador. Mientras

que en las mujeres se redujo el empleo asalariado (217 personas) y aumento el empleo no asalariado (115 mil personas), principalmente por la disminución del empleo del gobierno y el aumento del empleo de patrón o empleador y de familiar no remunerado.

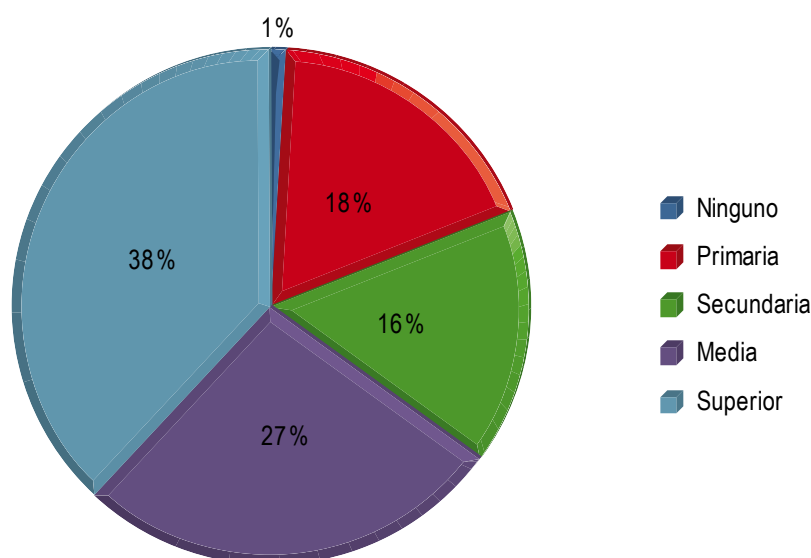
D. Comportamiento de la ocupación según nivel educativo

La educación es la principal fuente de competencias y capacidades para que las personas puedan mejorar sus condiciones laborales y su nivel de vida. Bogotá es en Colombia la ciudad con la mejor oferta institucional, que ofrece a las 256 mil empresas personal capacitado y con alto nivel de calificación. En consecuencia, Bogotá es una ciudad atractiva, especialmente para la

población con buen nivel educativo y con experiencia laboral.

En el 2010, la mayoría (81%) de los ocupados en Bogotá tenía educación secundaria, técnica o superior y apenas el 1% no tenían formación académica (ver gráfica 3.4). El porcentaje de ocupados con formación secundaria, media y superior fue mayor para mujeres (82%) que para hombres (79%).

Gráfica 3.4. Distribución de los ocupados en Bogotá según nivel educativo, 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

El comportamiento de la ocupación según el nivel educativo muestra que aumentó la calificación de los ocupados, las personas con educación superior aumentaron en 11,5%, es decir, 144 mil nuevos ocupados (ver cuadro 3.3).

Entre el 2009 y 2010, la ocupación femenina creció más para las mujeres que tenían educación superior (14%) y primaria (9,1%) y se destaca el bajo dinamismo del empleo para las mujeres con educación secundaria (-1,4%) y media (0,8%). Respecto a la ocu-

pación en los hombres, el mayor aumento se registró en los ocupados con educación superior (9%), mientras en los que tenían

educación secundaria y media tuvieron un crecimiento discreto de 3,8% y 1,5%, respectivamente.

Cuadro 3.3. Ocupados en Bogotá según nivel educativo y género, 2009 y 2010

	Ocupados		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
Ninguno	14.175	26.535	34,8%	87,2%
Primaria	354.721	374.982	9,9%	5,7%
Secundaria	310.521	322.229	1,5%	3,8%
Media	539.630	547.806	-1,2%	1,5%
Superior	610.333	664.993	-6,0%	9,0%
No informa	0	2.007	0,0%	-
Total hombres	1.829.380	1.938.551	-0,3%	6,0%
Mujer				
Ninguno	11.284	12.082	-34,6%	7,1%
Primaria	272.966	297.627	1,5%	9,0%
Secundaria	250.291	246.774	13,0%	-1,4%
Media	431.433	435.073	-0,8%	0,8%
Superior	637.981	727.423	2,6%	14,0%
Total mujeres	1.603.954	1.718.980	2,5%	7,2%
Total				
Ninguno	25.459	38.617	-8,4%	51,7%
Primaria	627.687	672.609	6,1%	7,2%
Secundaria	560.812	569.003	6,3%	1,5%
Media	971.063	982.879	-1,0%	1,2%
Superior	1.248.314	1.392.416	-1,8%	11,5%
No informa	0	2.007	0,0%	-
Total	3.433.334	3.657.531	1,0%	6,5%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

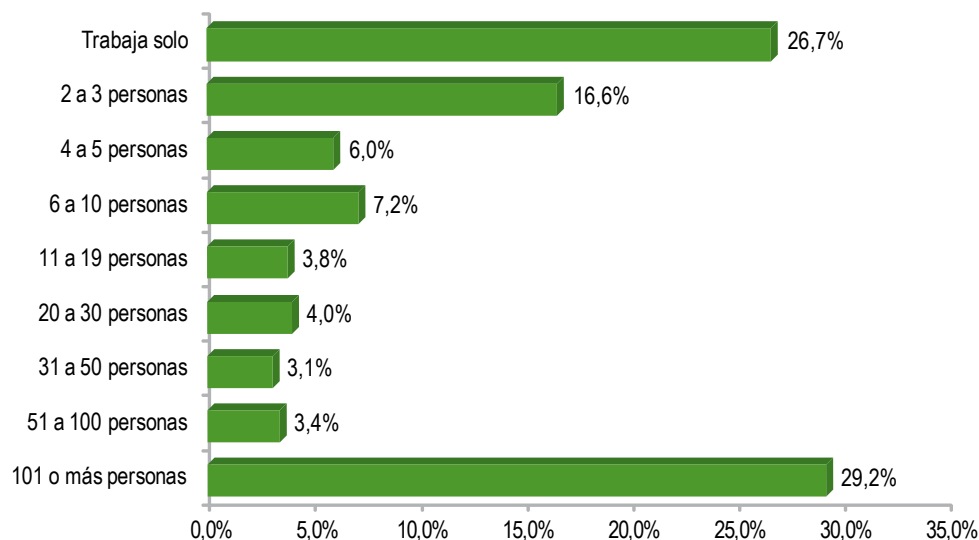


E. Comportamiento de la ocupación según número de personas en la empresa

Como es tradicional, la mayor parte del empleo en Bogotá lo generan las microempresas (56,5%) y en menor medida las me-

dianas y grandes empresas (32,6%) y las pequeñas (10,9%) (ver gráfica 3.5).

Gráfica 3.5. Distribución de los ocupados según número de personas en la empresa, 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Entre las microempresas, el 47% eran empresas con un solo trabajador que en su mayoría realizan su actividad en una vivienda, un local fijo o una oficina, atendidos por el propietario; y en una menor proporción son trabajadores que realizan su actividad en un espacio al aire libre como ventas ambulantes, puerta a puerta o en vehículos.

El 40% de las microempresas tenían de dos a cinco trabajadores y en su mayoría se caracterizan por ser más formales que las anteriores y casi en su totalidad se desarrollan en un local, oficina o vivienda; por lo general tienen información contable y en algunos casos llevan registros.

Entre el 2009 y 2010 se destaca el aumento del número de ocupados en las microem-

presas (9,2%) y en las medianas y grandes empresas (5,6%) y la disminución en las pequeñas empresas (-3,3%).

Según el género, se observan dos situaciones diferentes: en los hombres disminuyeron los ocupados que trabajaban solos y en establecimientos de 4 a 5 personas, mientras en las mujeres los ocupados que trabajaban en empresas de 11 a 30 personas y de 50 a 100 personas.

EL 40% DE LAS MICROEMPRESAS TENÍAN DE DOS A CINCO TRABAJADORES Y EN SU MAYORÍA SE CARACTERIZAN POR SER MÁS FORMALES.

F. Comportamiento de la ocupación según el tipo de contrato

Entre el 2009 y 2010, en la ciudad aumentó el porcentaje de los ocupados que tenían un contrato laboral, de 50% a 69%, es decir, 811 mil personas más manifestaron

tener algún tipo de contrato laboral. Este aumento se registró en las mujeres (51%) y en los hombres (44%) (ver cuadro 3.4).

Cuadro 3.4. Ocupados en Bogotá que tienen un contrato laboral según género, 2009 y 2010

	Ocupados		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
Sí	906.981	1.309.347	7%	44%
No	922.398	629.204	-6%	-32%
Total hombres	1.829.380	1.938.551	0%	6%
Mujer				
Sí	800.792	1.209.247	9%	51%
No	803.162	509.733	-3%	-37%
Total mujeres	1.603.954	1.718.980	3%	7%
Total				
Sí	1.707.774	2.518.594	8%	47%
No	1.725.560	1.138.937	-5%	-34%
Total	3.433.334	3.657.531	1%	7%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Sin embargo, la mayor parte de esos contratos son verbales. Entre el 2009 y 2010, el número de ocupados que tenían contratos verbales aumentó en 811 mil personas, mientras los que tenían contratos escritos se redujeron en 4.591. Según el género, en el 2010, el 63% de las mujeres tenía un contrato escrito y el 37% verbal; y en los hombres el 66% tenía un contrato escrito y el 34% verbal. Además, el número de mujeres con contrato

escrito disminuyó en 7.462, mientras que el de los hombres aumentó en 2.872 ocupados.

Entre los que tenían un contrato escrito, que son el 69% de los ocupados en Bogotá, el 72% lo tenían a término indefinido y el 28% a término fijo. Los ocupados que tenían contrato a término aumentó en 4%, mientras los que lo tenían a término indefinido disminuyó en 9,2% (ver cuadro 3.5).

ENTRE EL 2009 Y EL 2010, EL NÚMERO DE OCUPADOS QUE TENÍAN CONTRATOS VERBALES AUMENTÓ 811 MIL PERSONAS, MIENTRAS LOS QUE TENÍAN CONTRATOS ESCRITOS SE REDUJERON EN 4.591 PERSONAS.

Cuadro 3.5. Ocupados en Bogotá que tienen un contrato laboral según género, 2009 y 2010

	Ocupados		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
A término indefinido	604.688	631.605	4%	4,5%
A término fijo	251.404	229.025	0%	-8,9%
Total hombres	860.785	863.657	3%	0%
Mujer				
A término indefinido	520.223	538.435	11%	3,5%
A término fijo	245.289	222.060	6%	-9,5%
Total mujeres	768.838	761.376	10%	-1%
Total				
A término indefinido	1.124.911	1.170.040	7%	4,0%
A término fijo	496.693	451.084	3%	-9,2%
Total	1.629.624	1.625.033	6%	0%

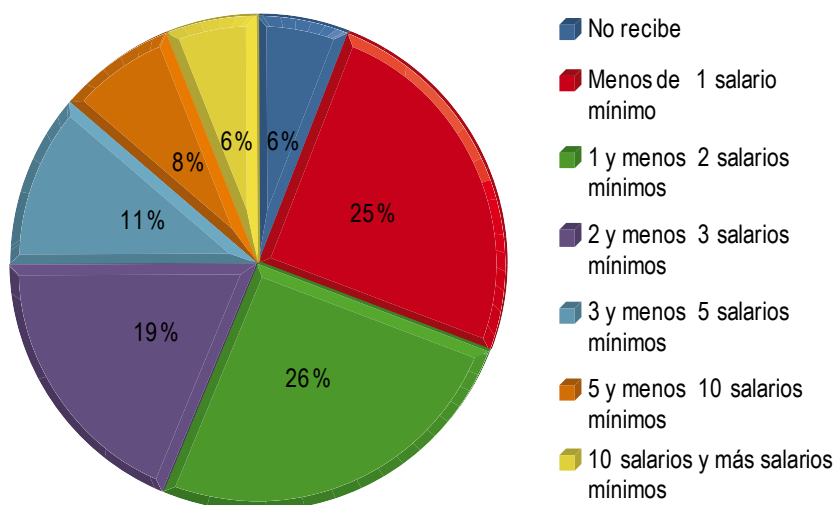
Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

G. Comportamiento de la ocupación según rango salarial⁹

En el 2010, según el rango salarial, el 75% de los ocupados ganaba menos de tres salarios mínimos y sólo para el 6% de los ocupados la remuneración superaba los diez

salarios mínimos (ver gráfica 3.6). Además, el 6% de los ocupados no recibía remuneración y el 25% recibía menos de un salario mínimo.

Gráfica 3.6. Distribución de los ocupados según número de personas en la empresa, 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

9. Para el análisis del comportamiento de los ocupados según rango salarial, se tomó en consideración las personas que informaron sobre su nivel salarial, exceptuando las personas que no informan y no saben.

Según el género se observan grandes diferencias: en los hombres el 18,9% recibía menos de un salario mínimo, el 29,3% recibía uno y menos de dos salarios mínimos y el 19,1% recibía dos y menos de tres salarios mínimos. Mientras en las mujeres el 31,4% recibía menos de un salario mínimo, el 21,3% recibía uno y menos de dos salarios mínimos y el 18,1% recibía dos y menos de tres salarios mínimos. En cuanto a los salarios altos, en los hombres el 8,5% recibía cinco y menos de diez salarios mínimos y el 6,5% recibía diez y más salarios mínimos. En las mujeres esta participación es menor: el 6,8% recibía cinco y menos de diez salarios mínimos y el 5,4% recibía diez y más salarios mínimos. Lo que evidencia una desigualdad salarial entre hombres y mujeres en la ciudad.

Otra característica del comportamiento de la ocupación por rango salarial es el aumento de la remuneración de diez y más salarios mínimos (17,3%), principalmente en las mujeres (19,4%) que en los hombres (15,9%). En los hombres se redujo el número de ocupados que no recibía salario (8%) y que recibía menos de un salario mínimo (-12,9%).

En síntesis, en los dos últimos años el balance de la ocupación fue favorable, debido a que el crecimiento de la oferta de trabajadores ha sido absorbido por la demanda laboral en la ciudad: en el período 2009 - 2010, el

ritmo de crecimiento del empleo (3,8% promedio anual) fue similar al crecimiento de la población económicamente activa (3,9%). El entorno en la ciudad, para la generación de empleo ha sido positivo por el buen desempeño de actividades intensivas en mano de obra como la construcción y servicios, principalmente comercio y servicios sociales, comunales y personales, pero con una alta participación del empleo temporal.

En el período, se dio un mayor aumento en la participación de las mujeres en la fuerza laboral. Esta tendencia está asociada a la creación de puestos de trabajo en los que desde hace más de una década se incorpora principalmente mano de obra femenina, como en los casos de la prestación de servicios en el sector financiero y en el comercio. El aumento del empleo en los más jóvenes es el resultado de la desaceleración económica del 2009, que obligó a esta población a buscar trabajo para compensar la disminución de los ingresos en el hogar.

El principal reto para la economía bogotana es generar más puestos de trabajo y, especialmente, fortalecer el empleo de calidad. Hoy en día, en la ciudad, el 41% de los ocupados se encuentra vinculado a micros y pequeñas empresas y el 27% tiene trabajo individual; además, la tasa de subempleo en la ciudad es del 33% y una tercera parte de los ocupados tiene contrato a término fijo.



Capítulo IV.

Calidad del empleo

La calidad del empleo¹⁰ es uno de los factores que sirve para identificar los desajustes que se presentan en el mercado de trabajo y, en especial, para establecer la forma como se utilizan los factores productivos de una economía.

En este capítulo se analizan el comportamiento del subempleo y de la informalidad, dos indicadores que frecuentemente se utilizan para evaluar la calidad del empleo, según la edad, género, actividad económica, nivel educativo, nivel de ingreso y afiliación a la seguridad social.

A. Comportamiento del subempleo¹¹

Entre el 2009 y 2010, en Bogotá aumentó significativamente el número de personas que trabajaban en condiciones de subempleo, de 893 mil a 1.388 mil personas. Igualmente, aumentó en más de 10 puntos porcentuales la tasa de subempleo en la ciudad durante este período, al pasar de 23% en el 2009 a 34% en el 2010.

En el 2010, por cada empleo nuevo había dos nuevos subempleados. Este comportamiento preocupa porque la calidad del empleo en la ciudad se ha venido deteriorando, es decir, que trabajadores que se encontraban satisfechos con las condiciones en que desarrollaban su labor, en el 2010 estaban

insatisfechos y deseaban buscar o cambiar de trabajo.

1. Según edad y género

El número de hombres y mujeres que se encontraban en el subempleo registró un aumento de más del 50% en el último año: el subempleo femenino creció 58% en el 2010 con respecto al 2009, mientras el masculino aumentó 53%. El número de mujeres que se encontraban trabajando en condiciones de subempleo ha venido en aumento, al igual que en el número de hombres (ver cuadro 4.1)

LA CALIDAD DEL EMPLEO ES UNO DE LOS FACTORES QUE SIRVE PARA IDENTIFICAR LOS DESAJUSTES QUE SE PRESENTAN EN EL MERCADO DE TRABAJO Y EN ESPECIAL PARA ESTABLECER LA FORMA COMO SE UTILIZAN LOS FACTORES PRODUCTIVOS DE UNA ECONOMÍA.

10. La calidad del empleo hace referencia al nivel de ingreso, la aptitud, la capacidad, la calidad de vida de los trabajadores, y se relaciona con características de la situación laboral como el uso de las competencias profesionales, el ingreso y la estabilidad económica, el régimen y el horario del trabajo, la necesidad de desplazamiento al lugar de trabajo, la protección social y el bienestar del trabajador, entre otros factores. A la vez, se relaciona con la mayor estabilidad, que contribuyen al aumento de la productividad de las empresas, los trabajadores y de la economía en su conjunto. Organización Internacional del Trabajo (1998). "Resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado, adoptada por la Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo", OIT, Ginebra.

11. El subempleo se define como la situación en la que un trabajador no está satisfecho con las condiciones en que desarrolla su labor y desea buscar o cambiar de trabajo, ya sea porque considera que sus capacidades están subutilizadas, que es mal remunerado, o tiene disponibilidad de horas para ocuparse en otra actividad. Ficha metodológica, GEIH-DANE (2009).

Cuadro 4.1. Subempleados en Bogotá por rango de edad y género, 2009 y 2010

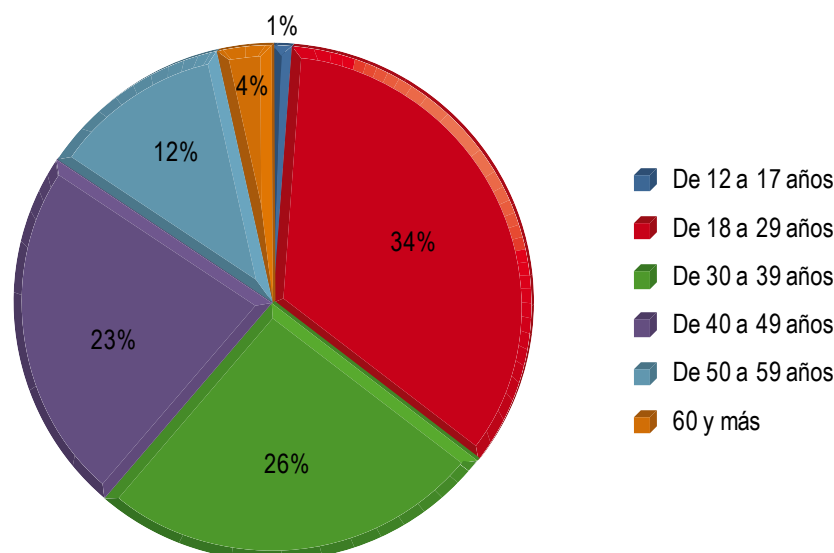
	Subempleados Subjetivos		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombres	456.227	697.451	-20%	53%
Mujeres	436.922	690.595	-22%	58%
Total	893.149	1.388.046	-21%	55%
	Subempleados Objetivos		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombres	199.450	310.758	-25%	56%
Mujeres	198.220	311.975	-17%	57%
Total	397.670	622.733	-21%	57%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

De acuerdo con la edad, los grupos con mayor participación en el total de los subempleados fueron las personas de 20 a 29 años (30,2%) y de 30 a 39 años (26,9%). En

estas edades se encuentra la mayor parte de la población económicamente activa y, por consiguiente, las mayores demandas de empleo (ver gráfica 4.1).

Gráfica 4.1. Distribución de los subempleados subjetivos en Bogotá según rango de edad, 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Entre el 2009 y 2010, el subempleo registró un aumento en todos los grupos de edad, principalmente en los grupos de 50 a 59 años (77%), de 12 a 17 años (72%) y de 40 a 49 años (62%). El mayor número de su-

bempleados está en los grupos de 18 a 29 años (475 mil personas), de 30 a 39 años (359 mil personas) y de 40 a 49 años (320 mil personas) (ver cuadro 4.2).

Cuadro 4.2. Subempleados en Bogotá según rango de edad y género, 2009 y 2010

	Subempleados		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
De 12 a 17 años	7.623	11.103	-42%	46%
De 18 a 29 años	139.930	244.131	-27%	74%
De 30 a 39 años	131.832	185.549	-4%	41%
De 50 a 59 años	61.221	88.390	-25%	44%
60 y más	19.849	25.824	22%	30%
Total Hombres	456.227	697.451	-20%	53%
Mujer				
De 12 a 17 años	2.468	6.222	-45%	152%
De 18 a 29 años	162.286	230.377	-17%	42%
De 30 a 39 años	126.218	173.840	-22%	38%
De 40 a 49 años	101.527	177.362	-27%	75%
De 50 a 59 años	34.385	81.122	-33%	136%
60 y más	10.037	21.673	-3%	116%
Total Mujeres	436.922	690.595	-22%	58%
Total				
De 12 a 17 años	10.091	17.325	-43%	72%
De 18 a 29 años	302.216	474.507	-22%	57%
De 30 a 39 años	258.050	359.389	-14%	39%
De 40 a 49 años	197.299	319.816	-26%	62%
De 50 a 59 años	95.606	169.512	-28%	77%
60 y más	29.887	47.497	12%	59%
Total	893.149	1.388.046	-21%	55%

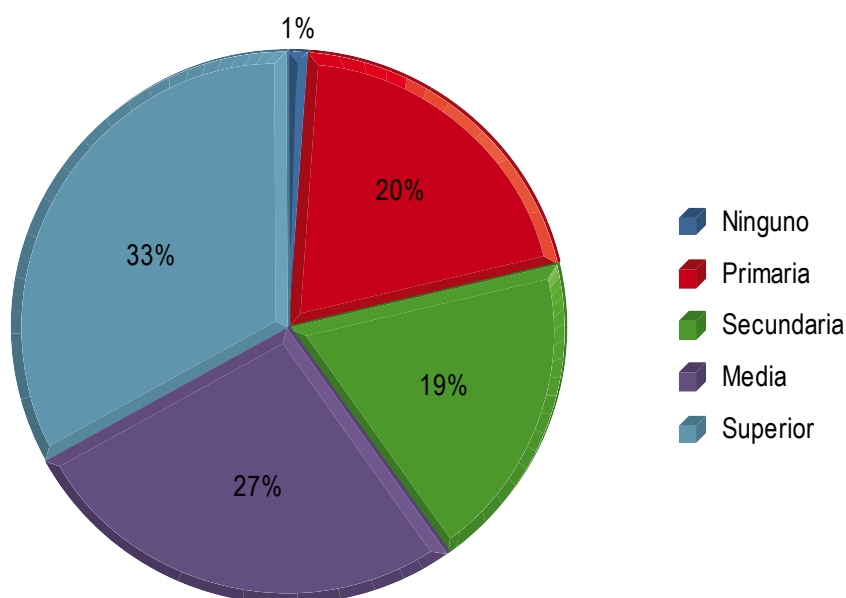
Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

2. Según nivel educativo

Una de las ventajas que tiene Bogotá sobre el resto de las ciudades del país, es contar con el recurso humano mejor capacitado del país. Sin embargo, las condiciones en la ciudad no permiten que una tercera parte de los ocupados trabajen plenamente. La mayoría de las personas que se consideraban subempleados tenían educación superior (458 mil personas), media (372 mil personas) y primaria (279 mil personas) (ver gráfica 4.2).



Gráfica 4.2. Distribución de los subempleados en Bogotá según nivel educativo, 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Pese a la recuperación económica en el 2010 y al mayor crecimiento del empleo en Bogotá, el número de personas que se encontraban en empleos que no correspon-

dían con su preparación académica, con sus expectativas de ingreso o con su disponibilidad de tiempo aumentó en 55% (ver cuadro 4.3).

Cuadro 4.3. Subempleados en Bogotá por nivel educativo y género, 2009 y 2010

	Subempleados		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
Ninguno	4.235	10.590	-10,2	150,1
Primaria	92.955	138.320	-6,2	48,8
Secundaria	90.875	140.659	-12,7	54,8
Media	126.770	187.357	-24,9	47,8
Superior	141.393	220.525	-26,1	56,0
Total hombres	456.227	697.451	-19,7	52,9
Mujer				
Ninguno	3.904	6.116	-29,8	56,7
Primaria	78.225	140.951	-17,0	80,2
Secundaria	70.610	121.641	-29,0	72,3
Media	135.524	184.578	-20,4	36,2
Superior	148.658	237.308	-23,5	59,6
Total mujeres	436.922	690.595	-22,5	58,1

Continúa

Cuadro 4.2. Subempleados en Bogotá según rango de edad y género, 2009 y 2010 (continuación)

	Subempleados		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Total				
Ninguno	8.139	16.706	-20,8	105,3
Primaria	171.180	279.271	-11,5	63,1
Secundaria	161.484	262.300	-20,6	62,4
Media	262.294	371.935	-22,7	41,8
Superior	290.051	457.834	-24,8	57,8
Total	893.149	1.388.046	-21,1	55,4

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

La reducción del subempleo profesional hace indispensable fortalecer los programas y servicios orientados a promover la creación de empresas y facilitarles a los profesionales los medios para desarrollar proyectos productivos como opción laboral y de generación de empleo. Entre las características de los emprendedores latinoamericanos se destacan: el inicio de su actividad empresarial a temprana edad, 25 años, y su nivel educativo, universitario¹².

Distintos análisis evidencian la presencia de un impacto positivo de la actividad emprendedora sobre el crecimiento y el empleo cuando favorecen el cambio de las estructuras productivas existentes, en un horizonte de mediano y largo plazo¹³.

La existencia de ocupados con educación superior que se consideran subempleados, evidencia que la ciudad está desaprovechando el recurso humano más calificado y las posibilidades de impulsar la creación de

empresas. De acuerdo con la experiencia internacional, el emprendedor se caracteriza por contar con un elevado nivel educativo y valora de manera especial el aporte de la universidad a la adquisición de capacidad como el manejo de riesgo, trabajo en equipo, negociación y creatividad, entre otros temas¹⁴.

3. Según actividad económica

Al finalizar el 2010, la mayoría (77%) de los subempleados estaban vinculados a las actividades de servicios, principalmente comercio (29,6%), servicios personales comunales y sociales (20,6%), actividades inmobiliarias (14,4%), transporte y comunicaciones (10,4%) y establecimientos financieros (1,9%); en menor medida en la industria (14,1%) y en la construcción (8%).

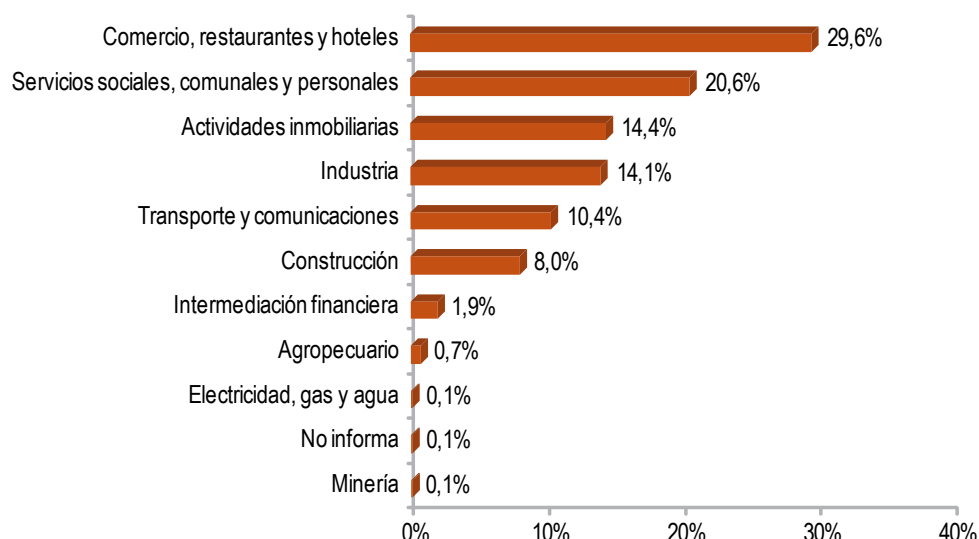
En el comercio, el mayor número de subempleados se encontraba en el comercio al por menor (59,5%) y en hoteles y restaurantes (24%) (ver gráfica 4.3).

12. Banco Interamericano de Desarrollo (2004). *Desarrollo emprendedor. América Latina y la experiencia internacional*, 2ª ed., BID, Washington.

13. Banco Interamericano de Desarrollo (2005). *Fomento de la actividad emprendedora en América Latina y el Caribe. Sugerencias para la formulación de proyectos*, BID, Washington.

14. Banco Interamericano de Desarrollo (2004). *Desarrollo emprendedor. América Latina y la experiencia internacional*, 2ª ed., BID, Washington.

Gráfica 4.3. Distribución de los subempleados en Bogotá según actividad económica, 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

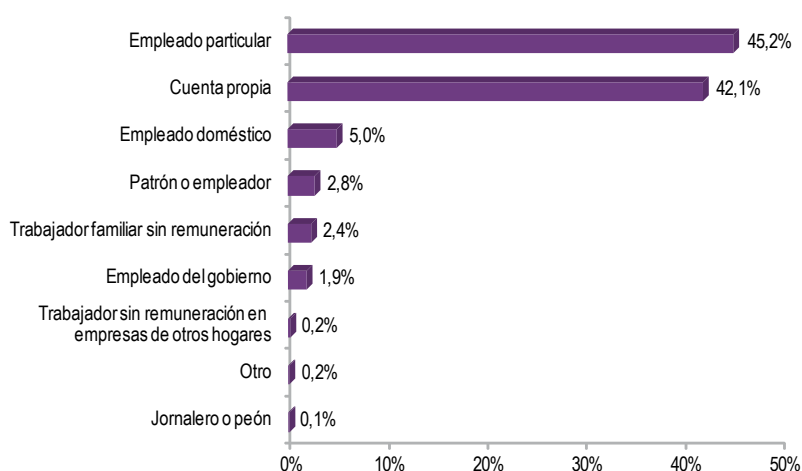
Entre el 2009 y 2010, el subempleo registró un crecimiento generalizado en casi todas las actividades productivas de la ciudad: en las actividades de servicios aumentó en 374 mil personas, en la industria aumentó en 69 mil personas y en la construcción en 46 mil. Los mayores aumentos se presentaron en los subsectores de: comercio al por menor (87 mil personas), otras actividades de servicios empresariales (61 mil personas), educación (30 mil personas), correo y telecomunicaciones (27 mil personas) y hoteles, restaurantes, bares y similares (26 mil personas).

4. Según posición ocupacional

En el 2010, en Bogotá, la mayoría de las personas subempleadas trabajaba como empleado particular (45,2%) o por cuenta propia (42,1%). Al evaluar el comportamiento

del subempleo, según la posición ocupacional, los mayores incrementos se registraron en las categorías de empleados particulares (211 mil personas), trabajador por cuenta propia (200 mil personas), empleados doméstico (28 mil personas), trabajador familiar sin remuneración (20 mil personas) y patrón o empleador (18 mil personas) (ver gráfica 4.4).

Gráfica 4.4. Distribución de los subempleados en Bogotá según posición ocupacional, 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Al analizar la posición ocupacional según el género, no se registran cambios importantes. En las mujeres, la mayor participación se dio en los trabajos por cuenta propia (44%) y como empleado particular (39%);

mientras que en los hombres, la mayor participación fue en los empleados particulares (51%) y en los subempleados por cuenta propia (40%) (ver cuadro 4.4).

Cuadro 4.4. Subempleados en Bogotá por posición ocupacional y género, 2009 y 2010

	Subempleados		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
Empleado particular	215.771	357.753	-28%	66%
Empleado del gobierno	5.254	11.683	-63%	122%
Empleado doméstico	1.494	4.646	-	211%
Cuenta propia	206.781	281.880	-6%	36%
Patrón o empleador	20.219	30.318	-26%	50%
Trabajador familiar sin remuneración	5.363	7.031	-19%	31%
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	1.345	2.589	30%	92%
Jornalero o peón	0	711	-	-
Otro	0	840	-	-
Total Hombres	456.227	697.451	-20%	53%
Mujer				
Empleado particular	201.246	270.133	-22%	34%
Empleado del gobierno	8.754	15.269	-54%	74%
Empleado doméstico	40.338	65.354	-20%	62%
Cuenta propia	177.046	302.365	-18%	71%
Patrón o empleador	1.304	8.800	-77%	575%
Trabajador familiar sin remuneración	7.649	25.883	-42%	238%
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	585	638	-27%	9%
Otro	0	2.154	-	-
Total Mujeres	436.922	690.595	-22%	58%
Total				
Empleado particular	417.017	627.886	-25%	51%
Empleado del gobierno	14.008	26.951	-58%	92%
Empleado doméstico	41.832	69.999	-17%	67%
Cuenta propia	383.827	584.245	-12%	52%
Patrón o empleador	21.523	39.118	-35%	82%
Trabajador familiar sin remuneración	13.011	32.913	-35%	153%
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	1.931	3.227	5%	67%
Jornalero o peón	0	711	-100%	-
Otro	0	2.994	-	-
Total	893.149	1.388.046	-21%	55%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

5. Según rango salarial

La mayoría de los subempleados en Bogotá tienen una baja remuneración. En el 2010, entre los subempleados que informaron sobre su remuneración salarial casi la mitad (40%) de los subempleados ganaba menos de un salario mínimo, el 27% ganaba entre uno y menos de dos salarios mí-

nimos y el 15% entre dos y menos de tres salarios mínimos.

El porcentaje de personas con ingreso superior a dos salarios mínimos aumentó de 24% en el 2009 a 28% en el 2010. Este comportamiento coincide con el aumento de la participación de los ocupados con educación superior en el total de subempleados entre el 2009 y 2010 (ver cuadro 4.5).

Cuadro 4.5. Subempleados en Bogotá según rango salarial y género, 2009 y 2010

Salarios	Total		Hombres		Mujeres	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
No recibe	39.596	67.308	23.804	30.735	15.792	36.573
Menos de 1 salario mínimo	394.254	559.997	183.705	217.354	210.548	342.643
1 y menos 2 salarios mínimos	241.299	372.922	133.069	235.411	108.231	137.511
2 y menos 3 salarios mínimos	117.477	208.326	54.754	118.860	62.724	89.467
3 y menos 5 salarios mínimos	52.851	91.000	33.483	46.711	19.367	44.289
5 y menos 10 salarios mínimos	27.858	50.733	13.919	28.947	13.939	21.785
10 y más salarios mínimos	19.813	37.760	13.493	19.433	6.320	18.328
Total	893.149	1.388.046	456.227	697.451	436.922	690.595

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

En el recurso humano están las posibilidades de diversificar la estructura productiva de la ciudad con empleos de mayor calidad y estabilidad. Para este propósito, la cooperación entre los sectores público y privado es indispensable para que las personas con formación universitaria, técnica y tecnológica tengan acceso al emprendimiento y a servicios e instrumentos de apoyo empresarial que les faciliten el inicio de proyectos y puedan convertirse en creadores de nuevos empleos y riqueza para la ciudad y sus habitantes. Así como a recursos de inversión, que es uno de los mayores obstáculos para los emprendedores.

El fomento a una cultura emprendedora en Bogotá y Cundinamarca debe ser uno de los principales propósitos para seguir progresando en materia de competitividad y

generando una plataforma económica productiva, para lo cual es necesario promover la creación, el crecimiento y la consolidación de más y mejores empresas, y que contribuyan con la formalización de las actividades económicas que son fuente de potencial crecimiento y desarrollo.

En esta dirección, la Cámara de Comercio de Bogotá cuenta con un completo portafolio para apoyar a los emprendedores y a los empresarios con orientación y facilidades para crear empresas y mejorar la productividad de los negocios a través del Centro de Emprendimiento Bogotá Emprende, programas a la medida para grupos sociales y grupos de interés de grandes empresas; y la incorporación de soluciones empresariales para las pymes de las localidades y municipios.

De igual forma, con el propósito de facilitar el acceso a los empresarios a recursos de crédito, ha establecido alianzas con los gobiernos nacional y distrital para promover los programas de Banca de Oportunidades y de Banca Capital; y ha diseñado e implementado el Programa de Soluciones Financieras para dar a conocer las oportunidades y condiciones de financiamiento ofrecidas por las instituciones financieras públicas y privadas.

Estos instrumentos de apoyo empresarial son de gran importancia para promover el desarrollo de los clústeres que se han identificado en la Región: en bienes, agroindustria; moda (textil, confecciones, cuero y marroquinería); plásticos; cosméticos; papel, imprentas, editoriales y artes gráficas; química y petroquímica; automotor y autopartes. Y en servicios: turismo, salud, tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); industrias culturales; logística, educación superior; y servicios empresariales (Call Centers y Business Process Outsourcing —BPO—).

6. Según categorías¹⁵

En el 2010, del total de personas que estaban ocupadas en Bogotá, el 15% consideraba que trabajaba en condiciones de subempleo por insuficiencia de horas; el 23% por competencias y el 31% por ingresos inadecuados.

Al finalizar el 2010, 551 mil personas se consideraban subempleadas por insuficiencia de horas y de éstas el 50% hizo alguna diligencia para encontrar un nuevo empleo (ver cuadro 4.6).

Por otra parte, la determinación del subempleo por ingresos tiene un componente más subjetivo que resulta de la sobreestimación de la productividad de algunos de los ocupados, y en consecuencia algunas personas consideran que el ingreso que reciben es insuficiente, incluso si supera el promedio para el cargo.

Cuadro 4.6. Subempleados en Bogotá según categorías, 2009 y 2010

Sector	Subempleados Subjetivos		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Subempleados subjetivos	893.149	.388.046	-21%	55%
Insuficiencia de horas	244.429	550.697	-19%	125%
Empleo inadecuado por competencias	601.548	858.982	-26%	43%
Empleo inadecuado por ingresos	763.015	1.129.658	-23%	48%
Sector	Subempleados Subjetivos		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Subempleados objetivos	397.670	622.733	-21%	57%
Insuficiencia de horas	132.718	273.333	-5%	106
Empleo inadecuado por competencias	259.796	392.397	-28%	51%
Empleo inadecuado por ingresos	317.959	495.357	-26%	56%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

15. El subempleo se divide en dos categorías: subempleo por insuficiencia de horas, en el que se clasifican los ocupados que desean trabajar más horas, ya sea en su empleo principal o secundario, y tienen una jornada inferior a 48 horas semanales; y subempleo por condiciones de empleo inadecuado, que se divide, a su vez, en subempleo por competencias y subempleo por ingresos, e incluyen todas las personas ocupadas que desean o buscan cambiar su situación actual de empleo para mejorar la utilización de sus capacidades y aumentar sus ingresos, respectivamente.

Entre el 2009 y 2010, la tasa de subempleo aumentó 10 puntos porcentuales y se ubicó en uno de los niveles más altos de la década (34,1%). También se destaca el aumento de las tasas de subempleo para cada una de

las categorías, principalmente del subempleo inadecuado por ingresos (8 puntos porcentuales) y por el subempleo por insuficiencia de horas (7,2 puntos porcentuales) (ver cuadro 4.7).

Cuadro 4.7. Tasa de subempleo en Bogotá según categorías, 2009 y 2010

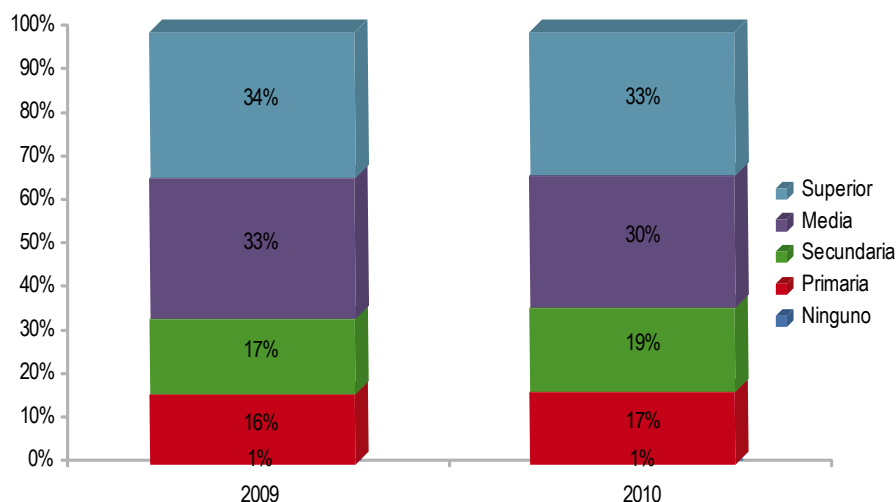
Sector	Tasa de subempleo	
	2009	2010
Subempleados subjetivos	23,1	34,1
Insuficiencia de horas	6,3	13,5
Empleo inadecuado por competencias	15,5	21,1
Empleo inadecuado por ingresos	19,7	27,7
Sector	Tasa de subempleo	
	2009	2010
Subempleados objetivos	10,3	15,3
Insuficiencia de horas	3,4	6,7
Empleo inadecuado por competencias	6,7	9,6
Empleo inadecuado por ingresos	8,2	12,2

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

El subempleo inadecuado por competencias se explica por diferencias entre la formación y los requerimientos de las empresas. En el 2010, en Bogotá, 858 mil personas se consideraban subempleadas porque la actividad a la que estaban vinculadas

no correspondía con sus conocimientos y capacidades; de éstas, el 33% tenía educación superior. Entre el 2009 y 2010, aumentó (43%) el número de personas que se consideraban subempleadas por competencias (ver gráfica 4.5).

Gráfica 4.5. Subempleo por competencias en Bogotá según nivel educativo, 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

En síntesis, el subempleo causa un deterioro del capital humano porque las personas no ejercen plenamente sus competencias; y desestimula la inversión en capital humano.

Reducir el subempleo en la ciudad requiere de políticas que aseguren una tendencia de crecimiento sostenido, a fin de propiciar un mayor nivel de actividad de las empresas y por esta vía aumentos en el uso de la capacidad instalada de los recursos productivos.

Además, es necesario realizar las acciones necesarias para dar cumplimiento a las normas laborales y de protección social de los trabajadores, especialmente de aquellos vinculados en condiciones flexibles y en jornadas parciales. En un contexto de glo-

balización económica, la innovación tecnológica y la desregulación del mercado de trabajo, entre otros factores, han reconfigurado drásticamente la naturaleza del trabajo en los países más desarrollados. Los sistemas de producción flexible permiten la desconcentración y segmentación de la producción en empresas o firmas menores. Estrategia que permite a las grandes firmas reducir costos de producción, especialmente laborales, y a las pequeñas empresas incorporar trabajadores mediante contrataciones temporales, con repercusiones sobre la estabilidad del empleo, las formas y tiempos de contratación, los horarios de trabajo, la fijación de salarios, la seguridad en el trabajo y los ritmos e intensidad del trabajo. En este contexto los niveles de subempleo e informalidad tienden a aumentar.

B. Comportamiento del empleo informal

Entre las numerosas perspectivas adoptadas para estudiar a los trabajadores informales, la más influyente se ha centrado en su exclusión de los beneficios otorgados por el Estado o de los circuitos de la economía moderna. Esta exclusión ocurre a lo largo de tres fronteras, entre la formalidad y la informalidad. En primer lugar, la segmentación del mercado laboral impide que los trabajadores dejen su estado de inercia en la informalidad y se empleen en el sector formal con beneficios establecidos. En segundo lugar, reglamentaciones complicadas impiden que las empresas pequeñas se formalicen y prosperen. En tercer lugar, es posible que algunas empresas grandes operen parcialmente en la informalidad para hacer frente a cargas fiscales y regulaciones excesivas; en conse-

cuencia, dejan de alcanzar su potencial de crecimiento y una mayor eficiencia¹⁶.

La informalidad empresarial y la informalidad laboral están estrechamente ligadas, ya que si una empresa no registra sus actividades e ingresos ante la ley, es muy probable que sus contratos laborales tampoco se rijan por la normatividad laboral¹⁷. En Bogotá, donde se localiza una cuarta parte del total de empresas del país, la informalidad también afecta a una gran parte de las empresas y según el censo empresarial realizado por la Cámara de Comercio de Bogotá en cinco localidades de la ciudad, el 47% de las empresas funcionan en condiciones de informalidad. Las empresas del sector informal se caracterizan por su baja productividad y pocas posibili-

16. Banco Mundial (2007). "Informalidad: escape y exclusión". Resumen Ejecutivo. Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe, Banco Mundial, Washington.

17. Cárdenas y Mejía (2007). "Informalidad en Colombia: nueva evidencia", *Documentos de Trabajo*, núm. 35, Fedesarrollo, Bogotá.

dades de acceder a recursos financieros, lo cual restringe su capacidad de expansión y de inversión en nuevas tecnologías. Además, la informalidad incide de manera negativa en los incentivos de los empresarios formales para innovar y adaptar nuevas tecnologías, situación que limita el crecimiento de la productividad y de la innovación de las empresas en la ciudad¹⁸.

En el empleo, la informalidad está asociada a bajos salarios, más horas de trabajo, desprotección social y desigualdades entre quienes tienen un empleo formal. En 2010, el empleo en condiciones de informalidad fue del 51,5% en Colombia y del 46,1% en Bogotá. En consecuencia, en Bogotá se encontraban en la informalidad cerca de 1 millón 684 mil de personas, cifra similar a la suma de los ocupados informales de las ciudades de Medellín, Cali y Barranquilla (1 millón 739 mil personas).

Entre los factores que han contribuido al aumento de la informalidad en Bogotá durante los últimos años se destacan:

- La baja capacidad de la economía para crecer, generar empleo y hacerlo de manera sostenible.
- La existencia de una cultura ciudadana que promueve y acepta la informalidad como alternativa económica y la baja capacidad de las instituciones del gobierno para su control.
- Los excesivos trámites para la creación y operación de las empresas, en particular los relacionados con el pago de impuestos.
- La complejidad del sistema tributario y su alta carga, así como de los costos laborales diferentes al salario.
- El desconocimiento de las ventajas de la formalización y de las desventajas y costos que genera la informalidad.

De acuerdo con la evidencia internacional, la informalidad laboral guarda cierta relación con el tamaño de la empresa. En Colombia, por ejemplo, para medir el empleo en el sector informal se consideran como informales a los empleados particulares y obreros que laboren en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrón o socio; los trabajadores familiares sin remuneración; los empleados domésticos; los trabajadores por cuenta propia, excepto los independientes profesionales; y los patrones o empleadores de empresas de cinco trabajadores o menos. En este marco se analiza a continuación el comportamiento y las características de la informalidad laboral en Bogotá.

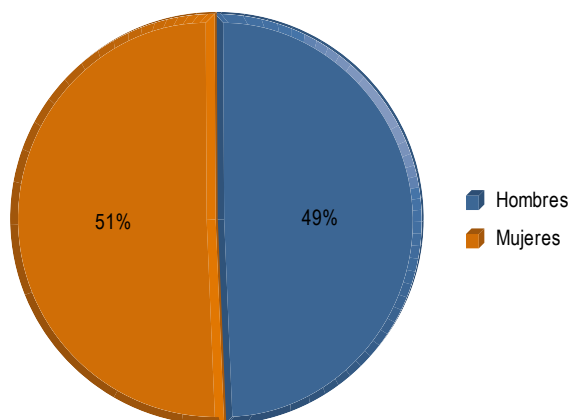
1. Según edad y género

En el 2010, la participación en el empleo informal de los hombres (49%) fue inferior a la de las mujeres (51%). En el 2009 y 2010, la participación de las mujeres en el empleo informal aumentó de 48,9% a 50,6% (ver gráfica 4.6).

ES NECESARIO REALIZAR LAS ACCIONES NECESARIAS PARA DAR CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS LABORALES Y DE PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES.

18. Cámara de Comercio de Bogotá (2010). *Clima de los negocios en Bogotá 2010. Estudio de opinión de los empresarios de Bogotá*. CCB, Bogotá.

Gráfica 4.6. Distribución de los ocupados en la informalidad en Bogotá según género, 2010

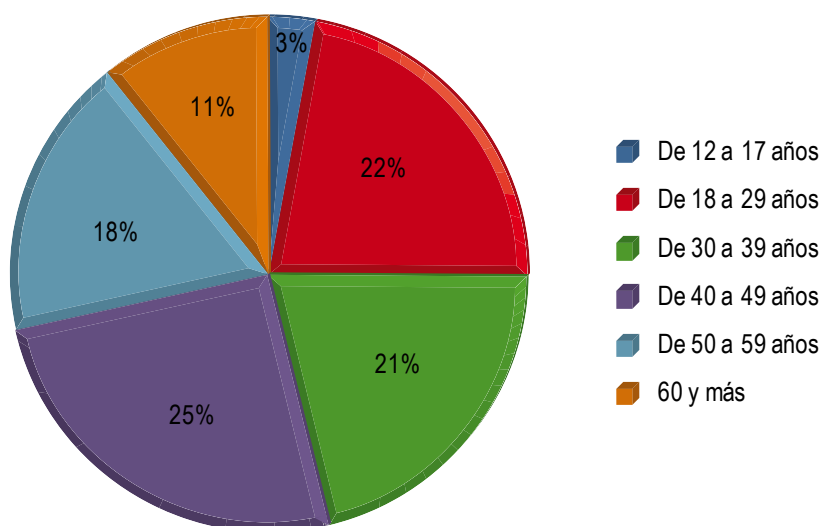


Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

La informalidad se concentra en las edades de mayor productividad: en el 2010, la mayoría (68%) de los informales estaba en el grupo de 18 a 49 años y con menor participación los que tenían más de 50 años (29%) y los jóvenes entre 12 y 17 años (3%) (ver gráfica 4.7).



Gráfica 4.7. Distribución de los ocupados en la informalidad en Bogotá según rango de edad, 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Entre el 2009 y 2010 aumentó el número de personas que trabajan en la informalidad en todos los grupos de edad, excepto en el de 30 a 39 años, en el que disminuyó 9,1%. Los grupos de edad que registraron mayor aumento en la informalidad fueron los de 60 y más (41,5%) y de 12 a 17 años (32,3%) (ver cuadro 4.8).

Igualmente, en el grupo de 60 y más años ingresó un mayor número de personas que

trabajaban en condiciones de informalidad, 53 mil personas, seguido del grupo entre 18 y 29 años (36 mil personas) y de 40 a 49 años (24 mil personas).

EN EL 2010, LA PARTICIPACIÓN EN EL EMPLEO INFORMAL DE LOS HOMBRES FUE INFERIOR A LA DE LAS MUJERES.

Cuadro 4.8. Ocupados en la informalidad en Bogotá según rango de edad y género, 2009 y 2010

	Ocupados en la informalidad		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
De 12 a 17 años	26.890	33.715	52,8%	25,4%
De 18 a 29 años	157.879	175.875	-5,4%	11,4%
De 30 a 39 años	185.702	176.877	6,5%	-4,8%
De 40 a 49 años	206.730	195.339	0,4%	-5,5%
De 50 a 59 años	149.151	152.751	0,2%	2,4%
60 y más	79.411	97.834	-2,7%	23,2%
Total Hombres	805.764	832.391	1,3%	3,3%
Mujer				
De 12 a 17 años	10.749	16.095	-28,2%	49,7%
De 18 a 29 años	179.338	197.238	-8,1%	10,0%
De 30 a 39 años	206.114	179.128	6,8%	-13,1%
De 40 a 49 años	195.814	231.097	-4,7%	18,0%
De 50 a 59 años	132.402	146.591	8,5%	10,7%
60 y más	47.598	81.900	-20,7%	72,1%
Total Mujeres	772.015	852.049	-2,4%	10,4%
Total				
De 12 a 17 años	37.639	49.810	15,5%	32,3%
De 18 a 29 años	337.217	373.114	-6,8%	10,6%
De 30 a 39 años	391.817	356.004	6,6%	-9,1%
De 40 a 49 años	402.544	426.436	-2,1%	5,9%
De 50 a 59 años	281.553	299.343	4,0%	6,3%
60 y más	127.009	179.734	-10,3%	41,5%
Total	1.577.779	1.684.440	-0,5%	6,8%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

En el 2010, los grupos con mayor tasa de informalidad fueron los de 12 a 17 años (82,6%), los mayores de 60 años (80%) y para los rangos de 50 a 59 años (60%) y 40 a 49 años (51,3%); y fue inferior al promedio (46,1%) para quienes tenían de 30 a 39 años (37,1%) y de 18 a 29 años (34,5%) (ver cuadro 4.9).

En la mayoría de los países latinoamericanos, los trabajadores jóvenes, especialmente los menos calificados, tienen una mayor probabilidad de ser empleados informales,

situación que se constituye en un punto de entrada al mercado laboral para acumular experiencia que les permitan trabajar posteriormente en el sector formal o por cuenta propia. El empleo informal asalariado es también una opción para muchos trabajadores mayores que carecen de las destrezas o de recursos para trabajar en forma independiente o conseguir un empleo asalariado formal, o que aun trabajando en el sector formal consideran que no pueden acumular el tiempo suficiente para asegurarse una pensión adecuada¹⁹.

19. Banco Mundial (2007). "Informalidad: escape y exclusión". Resumen Ejecutivo. Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe, Banco Mundial, Washington.

Cuadro 4.9. Tasa de informalidad en Bogotá según rango de edad y género, 2009 y 2010

	Tasa de informalidad	
	2009	2010
Hombre		
De 12 a 17 años	90,6%	83,7%
De 18 a 29 años	29,9%	31,0%
De 30 a 39 años	38,1%	35,3%
De 40 a 49 años	48,8%	46,4%
De 50 a 59 años	58,4%	55,1%
60 y más	75,3%	74,8%
Total Hombres	44,0%	42,9%
Mujer		
De 12 a 17 años	67,7%	80,5%
De 18 a 29 años	36,7%	38,3%
De 30 a 39 años	47,2%	39,0%
De 40 a 49 años	50,0%	56,3%
De 50 a 59 años	61,2%	66,2%
60 y más	86,2%	87,4%
Total Mujeres	48,1%	49,6%
Total		
De 12 a 17 años	82,6%	82,6%
De 18 a 29 años	33,2%	34,5%
De 30 a 39 años	42,4%	37,1%
De 40 a 49 años	49,4%	51,3%
De 50 a 59 años	59,7%	60,0%
60 y más	79,1%	80,0%
Total	46,0%	46,1%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

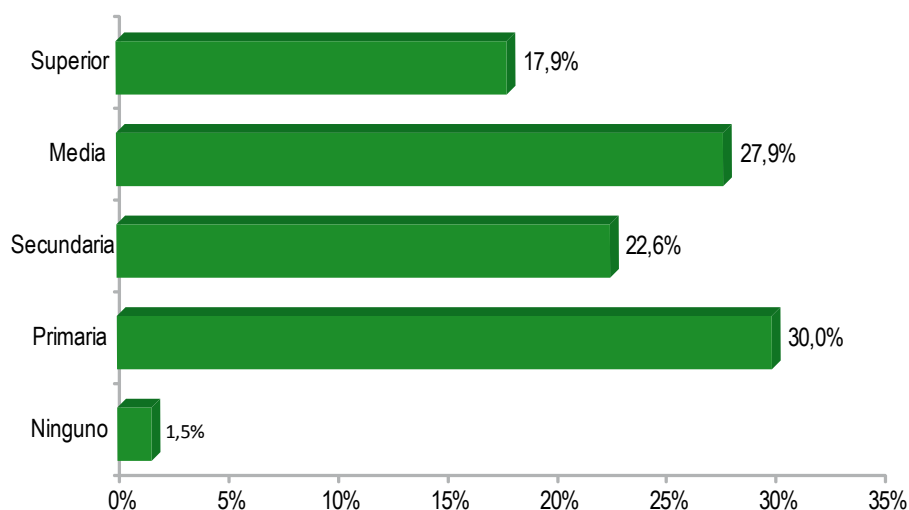
2. Según nivel educativo

En la informalidad, el nivel de calificación de los ocupados es inferior al de los ocupados en trabajos formales: en el 2010, el 30% de los informales tenía educación primaria, el 27,9% educación media, el 22,6% educación secundaria y el 17,9% con educación superior; en contraste, el 55% de los empleados vinculados al sector formal tenía

educación superior y el 26% educación media. En la mayoría de los casos, el empleo formal se encuentra asociado a empresas de mayor tamaño que exigen formación y capacitación. Además, en la definición de actividades formales se incluyen a las personas que aunque trabajan como independientes tienen nivel profesional (médicos, abogados, ingenieros y odontólogos, etc.)²⁰ (ver gráfica 4.8).

20. Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2009). "Metodología informalidad. Gran Encuesta Integrada de Hogares", DANE, Bogotá.

Gráfica 4.8. Distribución de los ocupados en la informalidad en Bogotá según nivel educativo, 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Un aspecto de la informalidad en Bogotá que llama la atención es el aumento en el número de personas con educación superior. A principios de los años noventa el 12% de los informales tenía educación superior y en el 2010 la cifra llegó al 18%. Este comportamiento se explica principalmente por dos factores: i) se ha estancado el crecimiento de la ocupación de profesionales en el sector formal, y ii) ha aumentado la población en edad de trabajar con educación superior, pero sin alternativas de empleo.

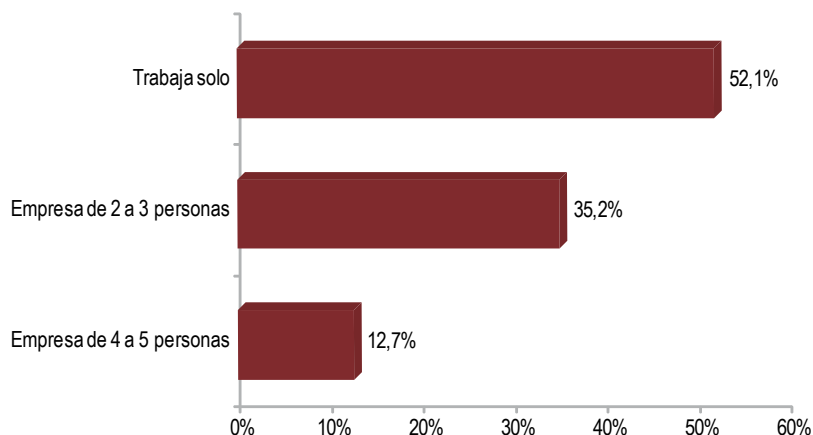
nacionales, sustentada en la encuesta de microestablecimientos, donde se encontró evidencia de que las empresas que ocupan entre 6 y 9 empleados generan empleo formal.

En el 2010, el 52% de los informales trabajaba solo, el 35,2% de los establecimientos formales tenía de 2 a 3 personas y el 12,7% de 4 a 5 empleados (ver gráfica 4.9).

3. Según número de personas en la empresa

A partir de diciembre de 2009, el DANE comenzó a utilizar la resolución de la OIT, la cual cambia el límite de escala de personal ocupado en las empresas, pasando de 10 a 5 trabajadores, de acuerdo con la utilización de normas inter-

Gráfica 4.9. Distribución de los ocupados en la informalidad en Bogotá según número de personas en la empresa, 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Existe una diferencia en la lógica económica con que actúa cada uno de los establecimientos según el número de trabajadores. A medida que aumenta el número de empleados, las empresas tienen una mayor estructura organizacional.

Las empresas con un solo trabajador son generalmente establecimientos de venta en el espacio público, y pequeños negocios comerciales o de servicios, generalmente atendidos por el propietario, en actividades de subsistencia, de baja productividad, con un alto porcentaje de trabajadores con salario inferior al mínimo y en donde la formación de las personas en la mayoría de los casos no supera la secundaria.

Las empresas de dos a cinco trabajadores también se caracterizan por mantener una lógica de subsistencia. Estos establecimientos, en su mayoría, llevan algún tipo de información contable pero no tienen registros y

no cumplen con algún tipo de normatividad, ya sea laboral o tributaria. Además, registran una baja utilización de financiamiento bancario, principalmente porque no pueden acceder a él.

Entre el 2009 y 2010, de acuerdo con el número de empleados del establecimiento se destacaron los siguientes aspectos: i) disminuyó el número de personas informales que trabajan en establecimiento de 4 y 5 personas; ii) aumentó el número de trabajadores de empresas informales que tenían de 2 a 3 trabajadores, y iii) aumentó el número de trabajadores en empresas que trabajaban solos (ver cuadro 4.10). Sin embargo, al discriminar por género se observan dos tendencias diferentes: en los hombres disminuyeron los informales que trabajaban solos y en establecimientos de 4 a 5 personas, mientras que las mujeres que trabajaban en la informalidad aumentaron en las tres categorías de tamaño de los establecimientos.

Cuadro 4.10. Ocupados en la informalidad en Bogotá según número de personas en la empresa y género, 2009 y 2010

	Ocupados en la informalidad		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
Trabaja solo	406.811	392.136	11,5%	-3,6%
Empresa de 2 a 3 personas	263.619	323.162	-14,7%	22,6%
Empresa de 4 a 5 personas	135.335	117.093	11,8%	-13,5%
Total Hombres	805.764	832.391	1,3%	3,3%
Mujer				
Trabaja solo	436.644	485.553	-2,9%	11,2%
Empresa de 2 a 3 personas	240.508	269.305	4,2%	12,0%
Empresa de 4 a 5 personas	94.864	97.191	-13,8%	2,5%
Total Mujeres	772.015	852.049	-2,4%	10,4%
Total				
Trabaja solo	843.455	877.689	3,5%	4,1%
Empresa de 2 a 3 personas	504.126	592.468	-6,6%	17,5%
Empresa de 4 a 5 personas	230.199	214.283	-0,4%	-6,9%
Total	1.577.779	1.684.440	-0,5%	6,8%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Para lograr una mayor formalización de la actividad empresarial es necesario que las estrategias y las acciones se adecuen al tamaño de las unidades productivas. Las empresas de 2 a 5 trabajadores necesitan elevar su productividad, acceso a recursos de inversión, asesoría e información sobre oportunidades de mercado, y en los casos que lo requieren, mecanismos para que puedan orientar su actividad productiva. Para las unidades de un solo trabajador relacionadas con las ventas ambulantes, es indispensable mejorar la gestión del gobier-

no distrital para facilitar el acceso a instalaciones especiales (quioscos, casetas) y su reubicación en espacios autorizados.

4. Según actividad económica

En el sector servicios se concentró el mayor número de personas que trabajaban en la informalidad en Bogotá: en el comercio (40,2%), servicios sociales y comunales (17,9%), transporte y comunicaciones (10,8%) y actividades inmobiliarias (9%) (ver gráfica 4.10).

Gráfica 4.10. Distribución de los ocupados en la informalidad en Bogotá según actividad económica, 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

En el comercio, la informalidad se relaciona principalmente con actividades comerciales al por menor, de venta en el espacio público y con pequeños establecimientos de venta de comestibles y bebidas: en puestos móviles (12,5%), ventas por correo (7,9%), en expendio a la mesa de comidas preparadas en restaurantes (7,6%), prendas de vestir y accesorios (6,9%) y mantenimiento y reparación de vehículos automotores (5,1%). En la mayoría de los casos, el ingreso a estas actividades no registra ningún tipo de res-

tricción, pues para su funcionamiento la inversión que se requiere es baja.

En la industria (12,5%), aunque es menor, la informalidad se encuentra en actividades de fabricación de prendas de vestir (24,1%), elaboración de productos de panadería (13,5%) y fabricación de muebles para el hogar (7,3%).

En el período aumentó el número de informales en el sector agropecuario (137%),

aunque es una actividad con baja participación en el total de los trabajadores informales, en establecimientos financieros (19,4%), transporte y comunicaciones (13,7%), comercio (12%), construcción

(11%) y servicios sociales, comunales y personales (5,7%). Las actividades en las cuales disminuyó el número de informales fueron las inmobiliarias (-6%) y la industria (-5,9%) (ver cuadro 4.11).

Cuadro 4.11. Ocupados en la informalidad en Bogotá según actividad económica, 2009 y 2010

Actividad económica	Ocupados en la informalidad		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Agropecuario	4.985	11.821	-67,4%	137,1%
Industria manufacturera	224.063	210.856	5,5%	-5,9%
Electricidad, gas y agua	2.351		-	-
Construcción	127.161	141.143	38,5%	11,0%
Comercio, restaurantes y hoteles	604.025	676.550	-11,3%	12,0%
Transporte y comunicaciones	160.578	182.611	5,1%	13,7%
Establecimientos financieros	5.568	6.647	-14,9%	19,4%
Actividades inmobiliarias	161.450	151.724	13,9%	-6,0%
Servicios sociales, comunales y personales	285.475	301.706	2,2%	5,7%
Empresa de 4 a 5 personas	230.199	214.283	-0,4%	-6,9%
Total	1.577.779	1.684.440	-0,5%	6,8%

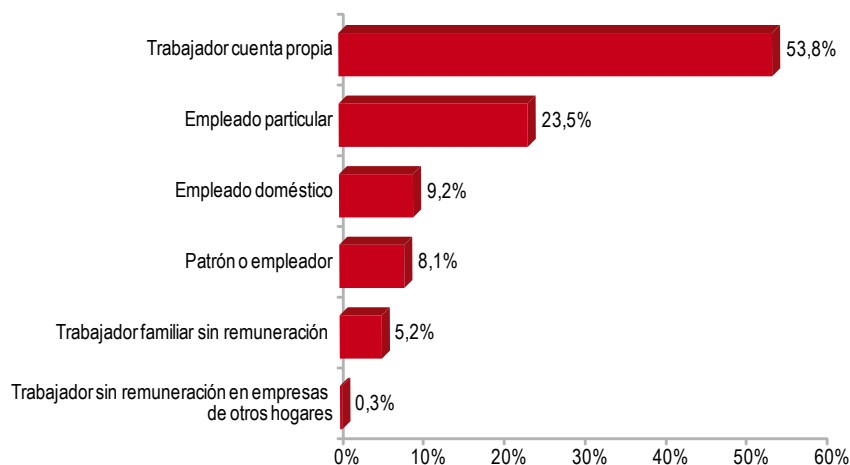
Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

5. Según posición ocupacional

Las actividades informales están asociadas generalmente a personas que trabajan, ya sea para generar su propio ingreso o empleo o como ocupación ocasional mientras se vinculan de nuevo al sector formal.

Gran parte de las empresas informales son unidades familiares de supervivencia. Según la posición ocupacional, en el 2010 de los empleados informales en Bogotá, el 53,8% era empleado por cuenta propia, 23,5% empleado particular, 9,2% empleado doméstico y 8,1% patrón o empleador (ver gráfica 4.11).

Gráfica 4.11. Distribución de los ocupados en la informalidad en Bogotá según posición ocupacional 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Entre el 2009 y 2010, según el tipo de ocupación, aumentó 57,9% los trabajadores familiares sin remuneración, 7,6% los emplea-

dos domésticos, 4,8% los trabajadores por cuenta propia y 4,6% los empleados particulares (ver cuadro 4.12).

Cuadro 4.12. Ocupados en la informalidad en Bogotá por posición ocupacional y género, 2009 y 2010

	Subempleados		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
Empleado particular	196.211	217.373	-3,3%	10,8%
Empleado doméstico	5.336	8.544	214,0%	60,1%
Trabajador cuenta propia	488.470	480.513	7,0%	-1,6%
Patrono o empleador	102.992	99.233	-9,5%	-3,6%
Trabajador familiar sin remuneración	10.741	23.428	-30,7%	118,1%
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	2.014	2.589	-56,3%	28,6%
Jornalero o peón		711	-	-
Total Hombres	805.764	832.391	1,3%	3,3%
Mujer				
Empleado particular	181.585	177.960	862,4%	-2,0%
Empleado doméstico	138.556	146.334	15,7%	5,6%
Trabajador cuenta propia	375.928	425.346	-4,5%	13,1%
Patrono o empleador	28.558	36.778	-22,9%	28,8%
Trabajador familiar sin remuneración	44.426	63.684	-9,3%	43,3%
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	2.962	1.948	9,2%	-34,2%
Total Mujeres	772.015	852.049	-2,4%	10,4%
Total				
Empleado particular	377.796	395.332	-3,5%	4,6%
Empleado doméstico	143.892	154.878	18,5%	7,6%
Trabajador cuenta propia	864.398	905.858	1,7%	4,8%
Patrono o empleador	131.550	136.011	-12,8%	3,4%
Trabajador familiar sin remuneración	55.167	87.112	-14,4%	57,9%
Trabajador sin remuneración en empresas de otros hogares	4.975	4.538	-32,0%	-8,8%
Jornalero o peón		711	-	-
Total	1.577.779	1.684.440	-0,5%	6,8%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Para reducir el empleo informal, es necesario incrementar el crecimiento económico con el fin de generar una dinámica favorable a la actividad empresarial para que las personas que están en la informalidad se vinculen al sector formal. Además, se debe generar una estrategia de apoyo al emprendimiento para aquellas personas independientes y con interés de hacer empresa en la ciudad.

6. Condiciones de trabajo para los informales

Las actividades en las que predomina el trabajo informal se caracterizan por la irregularidad en su ejercicio o en el incumplimiento de las normas fiscales, laborales o comerciales.

En materia laboral, la precariedad en el empleo informal se asocia con actividades en las que quienes trabajan no tienen condiciones mínimas en seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales), contrato, ni compensaciones extrasalariales (primas, cesantías, horas extras, vacaciones remuneradas, incentivos, etc.). Estos elementos, junto al menor ingreso que se percibe por el trabajo en el sector informal con relación al formal, implican condiciones de precariedad²¹.

a) Características de la afiliación a pensiones

En Bogotá, la afiliación en pensiones de los trabajadores informales es muy baja, debido a la alta rotación y a la inestabilidad laboral que se traduce en períodos discontinuos de afiliación o de no aporte: en el 2010, sólo el 10,9% de los trabajadores informales estaban afiliados a la seguridad social en pensiones, el 85,5% no lo estaban²² (ver cuadro 4.13).

Cuadro 4.13. Ocupados en la informalidad en Bogotá afiliados a pensión según género, 2009 y 2010

Afiliación	Ocupados en la informalidad		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
Sí	112.390	92.759	-7,5%	-17,5%
No	666.782	702.515	4,0%	5,4%
Ya es pensionado	26.592	37.117	-18,1%	39,6%
Total Hombres	805.764	832.391	1,3%	3,3%
Mujer				
Sí	99.638	90.794	2,0%	-8,9%
No	655.158	737.949	-2,1%	12,6%
Ya es pensionado	17.219	23.307	-26,4%	35,4%
Total Mujeres	772.015	852.049	-2,4%	10,4%
Total				
Sí	212.028	183.552	-3,3%	-13,4%
No	1.321.940	1.440.464	0,9%	9,0%
Ya es pensionado	43.811	60.424	-21,6%	37,9%
Total	1.577.779	1.684.440	-0,5%	6,8%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

**EN EL 2010, SÓLO
EL 10,9% DE LOS
TRABAJADORES INFORMALES
ESTABAN AFILIADOS A LA
SEGURIDAD SOCIAL EN
PENSIONES.**

Se destaca la disminución en afiliación a pensiones de los trabajadores informales: de 13,4% que en el 2009 estaban afiliados pasó a 10,9% en el 2010. La disminución se dio tanto en las mujeres como en los hombres, siendo mayor en los hombres.

21. Aunque no todos los empleos generados en el sector informal son precarios, pues existen negocios pequeños altamente productivos y que cumplen las normas y regulaciones que la ley determina, en general, los analistas consideran que el empleo informal tal como se ha definido sí suele ser un indicador de atraso económico y tecnológico y de cumplimiento de la normatividad laboral.

22. El 3,6% de los trabajadores informales encuestados ya estaban pensionados.

b) Características de la afiliación a salud

La afiliación de los trabajadores informales al régimen de seguridad social en salud es opuesta a la afiliación a pensiones: en el 2010, el 85,9% de los empleados informales se encontraba afiliado al régimen de salud como trabajador, en el régimen

contributivo, en el subsidiado o era beneficiario.

En los últimos años se incrementó la afiliación a la seguridad social en salud, principalmente por el aumento en las coberturas del régimen subsidiado: de 79% en el 2005 a 86% en el 2010 (ver cuadro 4.14).

Cuadro 4.14. Ocupados en la informalidad en Bogotá afiliados a salud según género, 2009 y 2010

Afiliación	Ocupados en la informalidad		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
Sí	663.569	690.287	4,6%	4,0%
No	141.273	140.537	-12,2%	-0,5%
No informa	922	1.567	-	69,9%
Total hombres	805.764	832.391	1,3%	3,3%
Mujer				
Sí	679.959	755.991	0,6%	11,2%
No	92.056	96.058	-19,9%	4,3%
Total mujeres	772.015	852.049	-2,4%	10,4%
Total				
Sí	1.343.528	1.446.278	2,6%	7,6%
No	233.329	236.595	-15,4%	1,4%
No informa	922	1.567	-	69,9%
Total	1.577.779	1.684.440	-0,5%	6,8%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

De los informales afiliados a la seguridad social en salud, el 50,1% aportaba al régimen contributivo y el 48% al régimen subsidiado. Las personas permanecen afiliadas al régimen subsidiado por la inestabilidad laboral y, en algunos casos, porque los empleadores no hacen los aportes al régimen contributivo (ver cuadro 4.15). Se destaca el aumento de la afiliación a los regímenes especial (167,5%) y subsidiado (15,7%) y la disminución al régimen contributivo (-1,1%).



Cuadro 4.15. Ocupados en la informalidad en Bogotá afiliados a salud por régimen según género, 2009 y 2010

Afiliación	Ocupados e la informalidad		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
Contributivo (EPS)	342.381	323.832	-9,5%	-5,4%
Especial (Fuerzas Armadas, Ecopetrol, universidades públicas)	2.250	12.146	-67,6%	439,7%
Subsidiado (ARS)	318.938	354.309	28,2%	11,1%
No está afiliado	142.195	142.104	-11,7%	-0,1%
Total hombres	663.569	690.287	4,6%	3,3%
Mujer				
Contributivo (EPS)	390.529	400.880	-3,9%	2,7%
Especial (Fuerzas Armadas, Ecopetrol, universidades públicas)	7.721	14.532	1,2%	88,2%
Subsidiado (ARS)	281.708	340.580	7,7%	20,9%
No está afiliado	92.056	96.058	-19,9%	4,3%
Total mujeres	679.959	755.991	0,6%	10,4%
Total				
Contributivo (EPS)	390.529	400.880	-3,9%	2,7%
Especial (Fuerzas Armadas, Ecopetrol, universidades públicas)	7.721	14.532	1,2%	88,2%
Subsidiado (ARS)	281.708	340.580	7,7%	20,9%
No está afiliado	92.056	96.058	-19,9%	4,3%
Total	679.959	755.991	0,6%	10,4%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

En contraste, en el sector formal, la afiliación a la seguridad social es mayor en cobertura y en el aporte de los trabajadores: el 91,8% se encontraba afiliado a la seguridad social en salud y de ellos, el 88,5% al régimen contributivo.

De las personas vinculadas al sector informal, las mujeres tienen una mayor afiliación a salud que los hombres: en el 2010, el 88,2% de las mujeres estaban afiliadas a salud y de ellas, el 53% aportaba al régimen contributivo. Por su parte, el 82,9% de los hombres estaban afiliados a salud y el 46,9% al régimen contributivo.

Para incrementar la afiliación de los trabajadores informales, tanto en salud como en pensión, es necesario crear un sistema de

protección integrado (pensiones, salud, riesgos profesionales) que sea eficiente y les facilite a las empresas el recaudo y la afiliación.

c) Características del tipo de contrato

En el 2010 se registró un cambio importante en la contratación de los informales: el número de trabajadores informales que tenía algún tipo de contrato pasó de 11% en el 2009 a 42% en el 2010, es decir aumentó 317% (ver cuadro 4.16).

**DE LOS INFORMALES
AFILIADOS A LA SEGURIDAD
SOCIAL EN SALUD, EL 50,1 %
APORTABA AL RÉGIMEN
CONTRIBUTIVO Y EL 48% AL
RÉGIMEN SUBSIDIADO.**

Cuadro 4.16. Ocupados en la informalidad en Bogotá que tienen un contrato según género, 2009 y 2010

	Ocupados		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
Sí	79.797	303.949	25,9%	281%
No	725.967	528.442	-0,8%	-27%
Total hombres	805.764	832.391	1,3%	3%
Mujer				
Sí	89.911	403.838	4,6%	349%
No	682.104	448.212	-3,2%	-34%
Total mujeres	772.015	852.049	-2,4%	10%
Total				
Sí	169.708	707.787	13,7%	317%
No	1.408.071	976.653	-2,0%	-31%
Total	1.577.779	1.684.440	-0,5%	7%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Sin embargo, al analizar el tipo de contrato se observa que la mayoría (85%) de esos contratos son verbales, tan sólo el 15% de los trabajadores informales tenía un con-

trato escrito y si se compara con el 2009, se observa una disminución de 22% de los informales que tenían contratos escritos (ver cuadro 4.17).

Cuadro 4.17. Ocupados en la informalidad en Bogotá según tipo de contrato y género, 2009 y 2010

	Ocupados		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
Verbal	17.213	261.094	93,1%	1417%
Escrito	62.584	42.855	11,2%	-32%
Total hombres	79.797	303.949	22,4%	281%
Mujer				
Verbal	15.606	340.162	-32,7%	2080%
Escrito	74.305	63.676	18,4%	-14%
Total mujeres	89.911	403.838	4,6%	349%
Total				
Verbal	32.819	601.256	2,2%	1732%
Escrito	136.890	106.531	15,0%	-22%
Total	169.708	707.787	12,3%	317%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

En cuanto al tiempo del contrato de los informales que tenían un contrato escrito, el 77% tenía un contrato a término indefinido frente al 69% en el 2009. Sin embargo, el nú-

mero de informales con contrato a término indefinido disminuyó en 13% entre el 2009 y 2010 (ver cuadro 4.18).

Cuadro 4.18. Ocupados en la informalidad en Bogotá según término de contrato y género, 2009 y 2010

	Ocupados		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
A término indefinido	39.788	32.910	-11,5%	-17%
A término fijo	21.443	9.946	90,0%	-54%
No sabe/No informa	1.354			-100%
Total hombres	62.584	42.855	11,2%	-32%
Mujer				
A término indefinido	55.129	49.635	1105,3%	-10%
A término fijo	19.177	14.041	12,7%	-27%
Total mujeres	74.305	63.676	18,4%	-14%
Total				
A término indefinido	94.916	82.545	4,6%	-13%
A término fijo	40.619	23.987	43,5%	-41%
No sabe/No informa	1.354			-100%
Total	136.890	106.531	15,0%	-22%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

En resumen, en el 2010, el 35,7% de los trabajadores informales en Bogotá tenía un contrato verbal, mientras el 6,3% un contrato escrito. Además, el 4,9% tenía un contrato a término indefinido y el 1,4% a término fijo; lo que confirma que los trabajadores que están en condiciones de informalidad tienen una alta vulnerabilidad frente a la inestabilidad de sus trabajos y de sus ingresos. Es necesario implementar políticas y acciones públicas y privadas orientadas a promover la formalización y ofrecer alternativas de emprendimiento y formación.

7. Lugar de trabajo de los informales

Las actividades informales se realizan principalmente en locales con una infraestructura mínima para su funcionamiento, en la vivienda o en el espacio público: en el 2010, el 38% de los trabajadores informales efectuaban su actividad en un local fijo, el 24%

en otras viviendas y el 13% en su vivienda. Así mismo, el 23,2% desarrollaba actividades asociadas con ventas ambulantes en el espacio público: 8,6% en vehículos, 7,5% en sitios descubiertos y 7,1% de puerta a puerta (ver cuadro 4.19).



Cuadro 4.19. Ocupados en la informalidad en Bogotá por posición ocupacional y género, 2009 y 2010

	Subempleados		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
En esta vivienda	47.929	48.934	-11,4%	2,1%
En otras viviendas	144.652	149.428	31,9%	3,3%
En quiosco - caseta	1.490	4.611	-49,9%	209,4%
En un vehículo	116.910	134.286	11,1%	14,9%
De puerta en puerta	39.220	62.358	-29,0%	59,0%
Sitio al descubierto en la calle (ambulante y estacionario)	111.832	75.981	36,9%	-32,1%
Local fijo, oficina, fábrica, etc.	322.400	330.057	-10,0%	2,4%
En el campo o área rural, mar o río	2.241	-	-79,2%	-
En una obra en construcción	10.337	18.976	-36,4%	83,6%
En una mina o cantera	757	-	-	-
Otro	7.996	7.760	702,9%	-2,9%
Total hombres	805.764	832.391	1,3%	3,3%
Mujer				
En esta vivienda	150.274	169.585	-10,7%	12,9%
En otras viviendas	215.923	246.609	17,9%	14,2%
En quiosco - caseta	2.688	772	-	-71,3%
En un vehículo	7.937	10.625	48,6%	33,9%
De puerta en puerta	26.412	56.875	-35,2%	115,3%
Sitio al descubierto en la calle (ambulante y estacionario)	40.410	50.606	-20,3%	25,2%
Local fijo, oficina, fábrica, etc.	325.371	315.427	-4,4%	-3,1%
En el campo o área rural, mar o río	-	766	-	-
En una obra en construcción	1.431	-	-	-
Otro	1.570	784	27,2%	-50,0%
Total mujeres	772.015	852.049	-2,4%	10,4%
Total				
En esta vivienda	198.202	218.519	-10,9%	10,3%
En otras viviendas	360.575	396.037	23,2%	9,8%
En quiosco - caseta	4.179	5.383	40,3%	28,8%
En un vehículo	124.847	144.911	12,9%	16,1%
De puerta en puerta	65.631	119.232	-31,6%	81,7%
Sitio al descubierto en la calle (ambulante y estacionario)	152.242	126.587	15,0%	-16,9%
Local fijo, oficina, fábrica, etc.	647.771	645.484	-7,3%	-0,4%
En el campo o área rural, mar o río	2.241	766	-80,9%	-65,8%
En una obra en construcción	11.769	18.976	-32,7%	61,2%
En una mina o cantera	757	-	-	-
Otro	9.566	8.545	860,6%	-10,7%
Total	1.577.779	1.684.440	-0,5%	6,8%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Las ventas ambulantes tienen un impacto económico desfavorable para los establecimientos de comercio formales. El mayor impacto negativo está relacionado con el aseo, la seguridad, la imagen comercial y las ventas y los ingresos del negocio. La presencia de vendedores callejeros genera externalidades negativas en los niveles de empleo formal y en los recaudos fiscales, así como desmejoras en las condiciones de calidad de vida al reducir la disponibilidad de espacio público para el disfrute, acceso y movilidad de las personas, asociado a una mayor congestión vehicular²³.

La informalidad empresarial es uno de los grandes obstáculos para mejorar la productividad de la economía, la supervivencia de

las empresas y la calidad de vida de los trabajadores. La informalidad empresarial dificulta el acceso al crédito, genera riesgo de penalización por el incumplimiento de la ley, limita el acceso a servicios de apoyo públicos y privados, reduce la productividad tanto de la empresa como de los empleados, limita las posibilidades de ampliar su mercado interno y de competir en los mercados externos, incrementa los costos de las contingencias laborales, estimula el incumplimiento de las normas legales, utiliza capital de trabajo y recurso humano limitado, y es fuente de evasión fiscal, entre otros aspectos. En la práctica, la informalidad empresarial debilita el crecimiento y sostenibilidad de las empresas y configura un entorno de prácticas que distorsionan la competencia²⁴.

23. Cámara de Comercio de Bogotá (2009). *Balance del aprovechamiento económico del espacio público y las ventas callejeras*, CCB, Bogotá.

24. Cámara de Comercio de Bogotá (2009). *Causas de la liquidación de empresas en Bogotá*, CCB, Bogotá.



Capítulo V.

Comportamiento y características del desempleo

El comportamiento de la tasa de desempleo en Bogotá ha estado asociado principalmente con la dinámica de la actividad productiva y a los cambios en los perfiles de los puestos de trabajo que se crean en la ciudad.

Después de registrar la mayor tasa de desempleo en el 2001 (18,7%), se inició una fase de descenso entre el 2002 y 2010, hasta alcanzar una cifra de 9,6% en junio del 2011, el menor nivel en los últimos diez años. No obstante, en los dos últimos años el comportamiento en la tasa de desempleo

ha sido fluctuante, con un aumento en el 2009 (11,3%) y una disminución en el 2010 (10,3%).

Entre los factores que han contribuido a este resultado se destacan: el crecimiento de la economía bogotana entre el 2002 y 2010 (promedio anual 4,5%); el aumento de las exportaciones de la ciudad (27% entre el 2006 y 2008), alcanzando la cifra récord de US\$ 3.586 millones en el 2008, y el aumento de la inversión extranjera directa, entre el 2000 y 2010 han ingresado recursos de IED superiores a US\$ 25.000 millones.

A. Características generales del desempleo

Una forma de caracterizar el desempleo es analizar cada uno de sus componentes. En la teoría económica clásica se distinguen tres componentes del desempleo: el cíclico, el friccional y el estructural. El desempleo cíclico está relacionado con la dinámica económica, en especial con la demanda agregada. Una caída en el nivel de consumo interno genera acumulación de existencias, situación que produce una caída en el nivel de producción y una contracción en el empleo. El desempleo friccional está asociado a problemas de asimetría de información, es decir, que el tiempo de búsqueda de ciertos perfiles ocupacionales por parte de empresarios y trabajadores se prolonga por mucho tiempo.

El desempleo estructural corresponde técnicamente a un desajuste entre oferta y demanda de trabajadores, causado por cambios en la estructura de la economía, como aumentos de mano de obra en algunas actividades y disminuciones en otras. Este tipo de desempleo es permanente, dado que las características de la oferta suelen ser diferentes a las características de la demanda, lo

que hace que un porcentaje de la población no pueda encontrar empleo de manera sostenida.

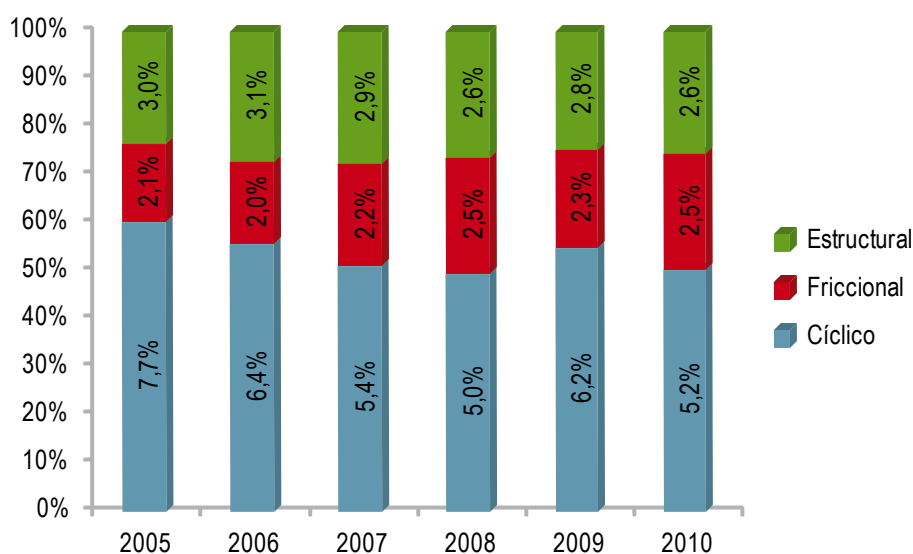
Los resultados de la economía bogotana confirman la necesidad de lograr tasas de crecimiento positivas superiores al 7% para reducir el desempleo de manera significativa; pero también que el comportamiento del desempleo es un problema que se puede convertir en permanente, especialmente para las personas que no cuentan con educación, experiencia laboral ni las competencias que se requieren; además para quienes no tienen información oportuna sobre las vacantes en el sector productivo o que no encuentran acceso a servicios, ni facilidades para iniciar un proyecto productivo con perspectiva de sostenibilidad y crecimiento. En los períodos de crisis de la economía aumenta el número de personas que pierden el empleo y en la fase de recuperación, si bien se recupera una parte de los empleos, otra parte significativa no se recupera, y sus consecuencias trascienden al mediano y largo plazo.

En la práctica, además del crecimiento económico, se requieren políticas para corregir las causas estructurales y friccionales que inciden en el desempleo.

Durante el 2008 y el primer semestre del 2009, la crisis internacional generó una contracción en la demanda y llevó a una desaceleración en el crecimiento de la economía, que tuvo como consecuencia el aumento del desempleo en el 2009, principalmente asociado a factores del ciclo económico. En el

2010, los resultados sobre la recuperación de la actividad productiva, el aumento en las exportaciones y en la creación de empresas, contribuyeron a que el desempleo cíclico disminuyera a 5,2%, alcanzando los niveles anteriores a la crisis. En el mismo período, el desempleo asociado a causas estructurales fue de 2,6%, por debajo del promedio registrado entre el 2005 y 2008 (2,9%), mientras que el friccional fue de 2,5%, por encima del promedio entre el 2005 y 2008 (2,2%) (ver gráfica 5.1).

Gráfica 5.1. Componentes del desempleo en Bogotá, 2005 - 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Entre el 2009 y 2010, la tasa de desempleo en la ciudad se redujo de 11,3% a 10,3%, menor a la registrada en los años anteriores, y el número de desempleados pasó de 437 mil a 419 mil, sin embargo, la cifra aún es elevada si se compara con el 2008, cuando era de 380 mil. Esta situación evidencia que en Bogotá, una parte importante del desempleo se puede reducir con la ampliación de la cobertura y el acceso a los sistemas de información, capacitación y orientación laboral. Bogotá necesita conformar una red distrital de informa-

ción para el empleo en cada localidad y en la cual los empresarios puedan poner en conocimiento las vacantes existentes y los perfiles de las personas que buscan empleo. Con la red, la ciudad tendría un instrumento útil para identificar las brechas en las competencias y orientar las acciones de formación y capacitación.

Al analizar el comportamiento de los desempleados según aspirantes (quienes ingresan por primera vez al mercado laboral) y cesantes (quienes trabajaron anteriormen-

te), se observa una disminución tanto de aspirantes (-18%) como de cesantes (-2,4%). Los resultados sobre la recuperación de la actividad económica en el 2010 incentivaron

la vinculación de personas que buscaban trabajo por primera vez y aumentó la oferta de aquellas que contaban con experiencia laboral (ver cuadro 5.1).

Cuadro 5.1. Desempleados cesantes y aspirantes en Bogotá por género, 2009 - 2010

	Desempleados		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Aspirantes				
Hombre	26.143	23.488	7,9	-10,2
Mujer	26.770	19.887	-17,2	-25,7
Total aspirantes	52.914	43.375	-6,5	-18,0
Cesantes				
Hombre	178.432	150.152	24,6	-15,8
Mujer	206.129	225.284	14,1	9,3
Total cesantes	384.560	375.435	18,8	-2,4
Desempleados				
Hombre	204.575	173.640	22,2	-15,1
Mujer	232.899	245.171	9,4	5,3
Total desempleados	437.474	418.810	15,0	-4,3

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

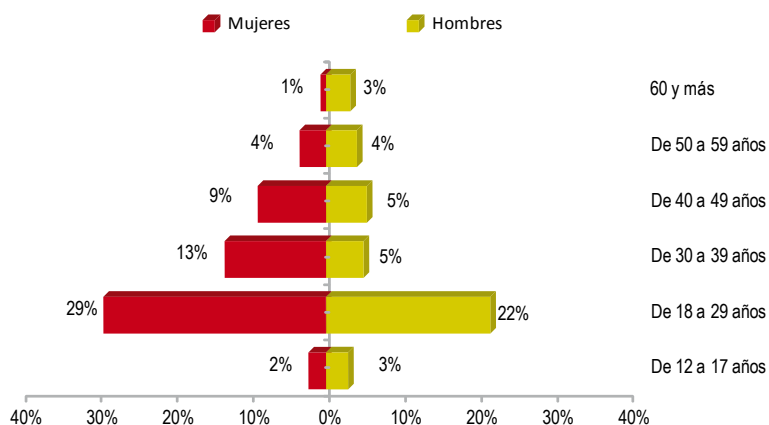
Entre el 2009 y 2010, se observan cambios entre cesantes y aspirantes al descomponer por género. En las mujeres aumentó la parti-

cipación de los cesantes de 88,5% a 91,9%, mientras que en los hombres la participación de los cesantes disminuyó de 87,2% a 86,5%.

B. Comportamiento del desempleo según edad y género

Tradicionalmente, en Bogotá los grupos de población más vulnerables al desempleo han sido las mujeres y los jóvenes. En el 2010, el 59% de los desempleados eran mujeres y el 56% tenía menos de 29 años (ver gráfica 5.2), un grupo que conformado principalmente por personas que buscaban empleo por primera vez, por lo general sin formación para el trabajo o experiencia laboral.

Gráfica 5.2. Distribución de los desempleados según género y edad en Bogotá, 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Según el género y la edad, en el 2010, las mayores tasas de desempleo fueron para las mujeres de 12 a 17 años (32,9%) y de 18 a 29

años (19,3%). En los hombres, para los que estaban entre 12 a 17 años (22,4%) y de 18 a 29 años (13,7%) (ver cuadro 5.2).

Cuadro 5.2. Tasa de desempleo en Bogotá según rango de edad y género, 2009 y 2010

	Tasa de desempleo (%)	
	2009	2010
Hombre		
De 12 a 17 años	19,0%	22,4%
De 18 a 29 años	14,9%	13,7%
De 30 a 39 años	6,5%	3,9%
De 40 a 49 años	7,8%	5,0%
De 50 a 59 años	10,4%	5,7%
60 y más	5,4%	8,9%
Total	10,1%	8,2%
Mujer		
De 12 a 17 años	17,1%	32,9%
De 18 a 29 años	19,4%	19,3%
De 30 a 39 años	10,5%	10,9%
De 40 a 49 años	9,7%	8,4%
De 50 a 59 años	7,3%	6,4%
60 y más	3,8%	3,3%
Total Mujer	12,7%	12,5%
Total		
De 12 a 17 años	18,3%	26,2%
De 18 a 29 años	17,1%	16,5%
De 30 a 39 años	8,4%	7,4%
De 40 a 49 años	8,7%	6,7%
De 50 a 59 años	9,0%	6,0%
60 y más	4,8%	6,7%
Total	11,3%	10,3%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

En el 2010 y en comparación con el 2009, la disminución del número de desempleados fue favorable para los hombres: pasaron de 205 mil a 173 mil, es decir 31 mil hombres encontraron alguna ocupación. En las mujeres, en cambio, el número de desempleadas aumentó en 12 mil, al pasar de 233 mil a 245 mil.

En conclusión, los jóvenes y las mujeres continúan siendo los grupos más vulne-

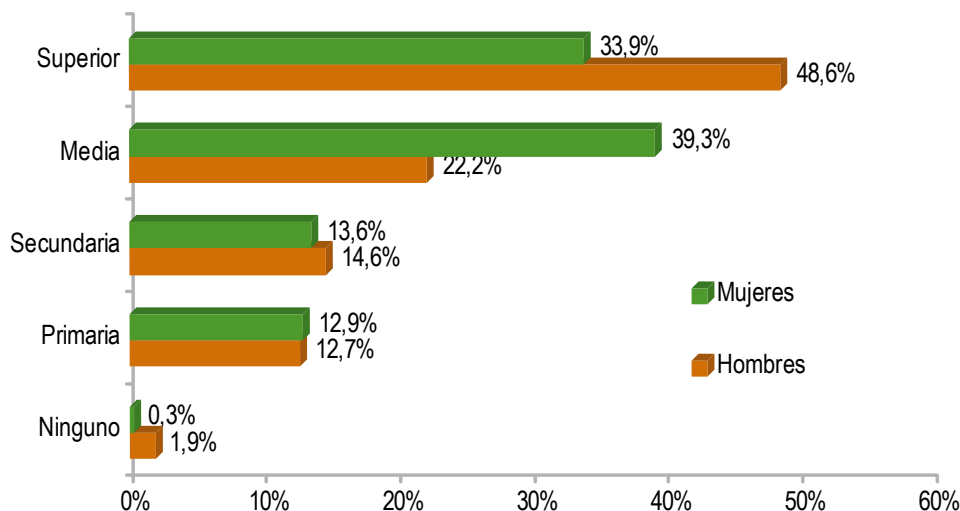
rables al desempleo, lo que confirma la conveniencia de fortalecer los programas orientados a promover la permanencia en el colegio de los jóvenes; y ampliar la oferta de cupos y becas para facilitar el acceso a la formación técnica y a la educación superior. Además, los jóvenes y las mujeres deben tener prioridad en los programas de formación para el trabajo.

C. Comportamiento del desempleo según nivel educativo

En el 2010, el 99,7% de las personas desempleadas tenían algún grado de formación académica, de ellas el 40% en educación superior. Según el género, el impacto del desempleo en la población con educación

superior es mayor en los hombres (49%) que en las mujeres (34%). En las mujeres el impacto es mayor en la población con educación media (39%) (ver gráfica 5.3).

Gráfica 5.3. Distribución de la población desempleada en Bogotá según nivel educativo y género, 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

La magnitud del desempleo en personas con educación superior limita las posibilidades de lograr un crecimiento más rápido y sostenido. Esto confirma que en la ciudad se deben ampliar las oportunidades para que el recurso humano más capacitado pueda emplearse y convertirse en factor de crecimiento y en generador de empleo.

En el comportamiento del desempleo por nivel educativo, entre el 2009 y 2010, se destacan los siguientes aspectos: i) se redujo el número de personas desempleadas con educación primaria, secundaria y media; ii) aumentó el número de desempleados con educación superior; iii) las personas desempleadas con educación primaria

registraron mayores facilidades para ingresar al mercado laboral: fue uno de los grupos con la mayor disminución (30%) y más significativo en los hombres (44%) que en las mujeres (16%), y iv) el aumento de los desempleados con educación superior (24%) fue más significativo en los hombres (30%) que en las mujeres (19%) (ver cuadro 5.3).

**EN EL 2010, EL 99,7%
DE LAS PERSONAS
DESEMPLEADAS TENÍAN
ALGÚN GRADO DE FORMACIÓN
ACADÉMICA, DE LOS CUALES
EL 40% TENÍAN EDUCACIÓN
SUPERIOR.**

Cuadro 5.3. Población desempleada en Bogotá según nivel educativo y género, 2009 - 2010

	Desempleados		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
Ninguno		3.245	-	-
Primaria	39.027	22.044	134%	-44%
Secundaria	40.397	25.407	56%	-37%
Media	60.103	38.577	0%	-36%
Superior	65.048	84.366	2%	30%
Total hombres	204.575	173.640	22%	-15%
Mujer				
Ninguno		671	-	-
Primaria	37.624	31.691	67%	-16%
Secundaria	39.718	33.300	22%	-16%
Media	85.749	96.341	22%	12%
Superior	69.809	83.168	-19%	19%
Total mujeres	232.899	245.171	9%	5%
Total				
Ninguno		3.916	-	-
Primaria	76.651	53.735	95%	-30%
Secundaria	80.115	58.707	37%	-27%
Media	145.852	134.918	12%	-7%
Superior	134.856	167.534	-10%	24%
Total	437.474	418.810	15%	-4%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

En este sentido resultan fundamentales las acciones como las que adelanta la Cámara de Comercio de Bogotá para promover la creación, el crecimiento y consolidación de las empresas en Bogotá, a través de un portafolio integral de servicios orientados

a fomentar la cultura del emprendimiento, el acceso a líneas de financiamiento para capital de trabajo y compra de activos y a consultoría especializada en temas de innovación y calidad.

D. Comportamiento del desempleo según actividad económica²⁵

En el 2010, el 75% de los desempleados se había desempeñado principalmente en actividades de servicios, así: comercio (31,4%); servicios sociales, comunales y personales

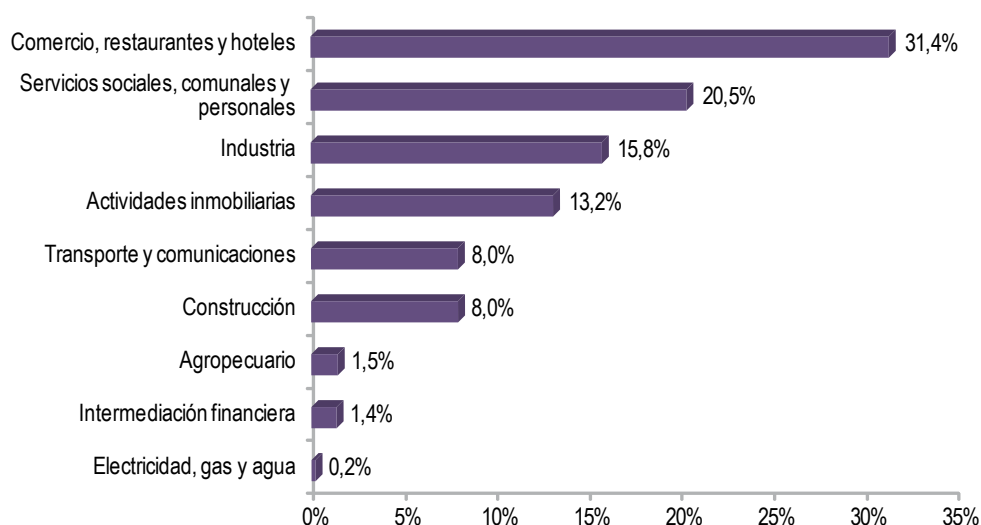
(20,5%); actividades inmobiliarias (13,2%), y transporte y comunicaciones (8%). En menor medida en la industria (15,8%) y en la construcción (8%) (ver gráfica 5.4).

25. Para el análisis de la actividad económica en la que se clasifica la población ocupada se utilizó la Revisión 3 del Código Internacional Unificado, que se compone de nueve grandes grupos de actividad económica y sesenta subdivisiones.

En los servicios sociales, comunales y personales, la mayoría (35%) estaba vinculada a servicios sociales y de salud, servicio doméstico (21%), educación (19%), administración pública y defensa (16%) y actividades de esparcimiento, culturales y deportivas (7%).

En el comercio, el 56% se encontraba trabajando en comercio al por menor y en la industria el 23% en elaboración de productos alimenticios y de bebidas; el 16% en fabricación de prendas de vestir, el 10% en fabricación de calzado y artículos de cuero, el 9% en fabricación de sustancias y productos químicos y el 8% en fabricación de productos de caucho y plástico.

Gráfica 5.4. Distribución de los desempleados en Bogotá según última actividad económica realizada, 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Entre el 2009 y 2010, las actividades en las que más disminuyó el número de desempleados fueron: comercio (42.207 personas), industria (4.409), principalmente en las actividades de edición e impresión, fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo y fabricación de prendas de vestir y en las actividades financieras (3.816).

No obstante, en algunas actividades industriales identificadas como estratégicas por sus ventajas competitivas y potencial exportador, aumentó el número de desempleados: fabricación de papel, cartón y productos de papel y cartón (109%), fabricación de productos textiles (68%), fabri-

cación de vehículos automotores (19%) y fabricación de sustancias y productos químicos (7%).

En el sector de los servicios el desempleo aumentó en más de 7 mil personas, especialmente en servicios sociales y de salud y educación. Mientras que en actividades inmobiliarias aumentó el número de desempleados en cerca de 5 mil personas.

En los siguientes años, las perspectivas de lograr menores niveles de desempleo en la ciudad son positivas, así lo indica el balance de la percepción de los empresarios de la industria y el comercio sobre la vinculación de nuevos trabajadores, comportamiento

que se evidencia con la disminución de la tasa de desempleo durante el primer semestre de 2011.

Para dinamizar el crecimiento, generar más empleos y garantizar la estabilidad y calidad de los mismos, se debe fortalecer la articulación productiva entre la ciudad y la Región, ampliar las posibilidades de negocios con otras ciudades y regiones del

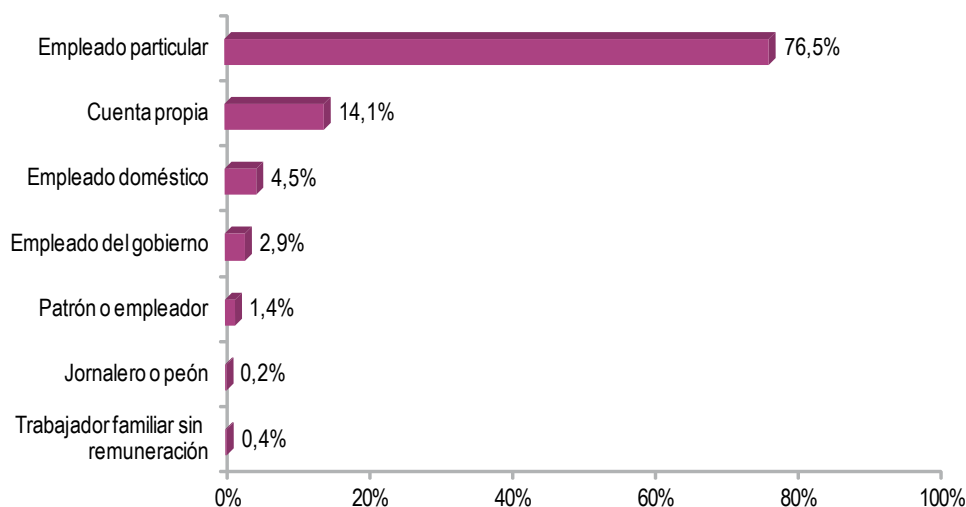
país, incrementar la inversión y promover la formalización empresarial y laboral. Es indispensable, además, promover la internacionalización de las empresas, diversificar la oferta exportable, elevar la inversión en nuevos proyectos y sectores con potencialidades para exportar. También es imperativo promover la innovación para facilitar la transformación de la plataforma productiva y empresarial.

E. Comportamiento del desempleo según posición ocupacional anterior ²⁶

En el 2010, la mayoría de los desempleados cesantes en Bogotá había trabajado como empleado particular (76,5%) o por cuenta propia (14,1%), y en menor número como

empleados domésticos (4,5%), en el gobierno (2,9%), y como patrón o empleador (1,4%) (ver gráfica 5.5).

Gráfica 5.5. Distribución de los desempleados cesantes según última posición ocupacional realizada, 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

**ES IMPERATIVO PROMOVER LA INNOVACIÓN PARA
FACILITAR LA TRANSFORMACIÓN DE LA PLATAFORMA
PRODUCTIVA Y EMPRESARIAL.**

26. La posición ocupacional es una clasificación que permite distinguir el tipo de relación laboral de la población. En ella se distinguen los trabajadores remunerados como los obreros y empleados, los independientes, cuyos ingresos no provienen de una contraprestación directa, los empleados familiares con remuneración o sin ésta y los patronos, así mismo los empleados del gobierno.

Entre el 2009 y 2010 se destacaron los siguientes aspectos: i) disminuyó el desempleo en el servicio doméstico y en los trabajadores por cuenta propia, y ii) aumentó el

desempleo en los empleados del gobierno y en los clasificados como patrón o empleador (ver cuadro 5.4).

Cuadro 5.4. Población desempleada cesante en Bogotá por posición ocupacional anterior y género, 2009 y 2010

	Desempleados cesantes		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
Empleado particular	133.067	107.993	24%	-19%
Empleado del gobierno	5.378	7.812	-12%	45%
Empleado doméstico	704	-	-	-
Cuenta propia	33.453	28.313	30%	-15%
Patrón o empleador	4.164	4.636	34%	11%
Trabajador familiar sin remuneración	897	655	-	-27%
Jornalero o peón	769	743	0%	-3%
Total hombres	178.432	150.152	25%	-16%
Mujer				
Empleado particular	155.319	179.174	11%	15%
Empleado del gobierno	4.976	3.072	-22%	-38%
Empleado doméstico	19.196	17.066	61%	-11%
Trabajador cuenta propia	25.143	2.447	10%	-90%
Patrón o empleador	827	749	-	-9%
Trabajador familiar sin remuneración	-	753	-	-
Jornalero o peón	667	-	-	-
Total mujeres	206.129	225.284	14%	9%
Total				
Empleado particular	288.386	287.167	17%	0%
Empleado del gobierno	10.354	10.883	-17%	5%
Empleado doméstico	19.900	17.066	67%	-14%
Trabajador cuenta propia	58.596	52.783	21%	-10%
Patrón o empleador	4.992	5.385	61%	8%
Trabajador familiar sin remuneración	897	1.408	-	57%
Jornalero o peón	1.435	743	87%	-48%
Total	384.560	375.435	19%	-2%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Además, al analizar la posición ocupacional anterior según el género, mientras que en los hombres disminuyó el desempleo en los que eran empleados particulares en 25 mil personas, en las mujeres aumentó

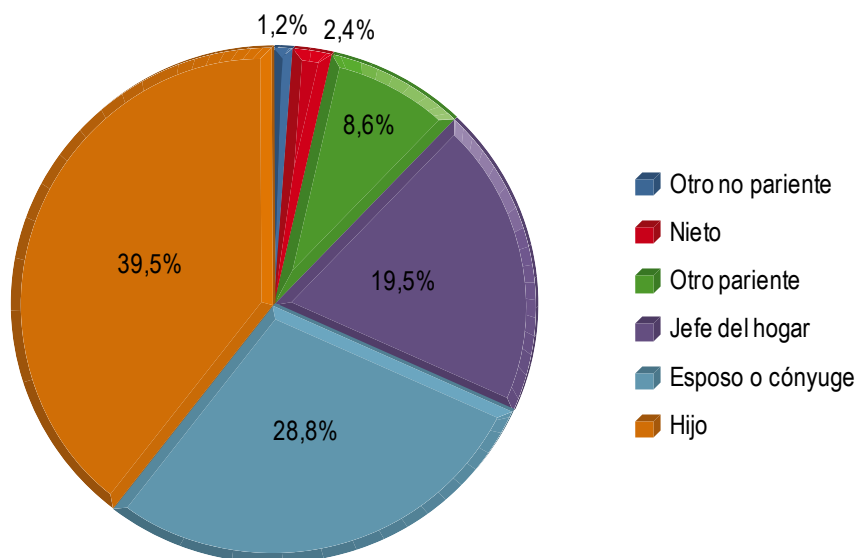
en 24 mil; mientras que en los hombres aumentó el desempleo en los empleados del gobierno en 2.400 personas, en las mujeres disminuyó en 1.900.

F. Comportamiento del desempleo según parentesco con el jefe de hogar

En el 2010, según el parentesco con el jefe de hogar, el desempleo afectaba principalmente a los hijos (39,5%), al esposo(a)

o cónyuge (28,8%) y a los jefes del hogar (19,5%) (ver gráfica 5.6).

Gráfica 5.6. Distribución de los desempleados según parentesco con el jefe de hogar, 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Los hijos, generalmente ante la pérdida de empleo de los padres, ingresan en el mercado laboral en busca de un empleo que les permita ayudar a los gastos del hogar. Igualmente, muchos jóvenes al finalizar la secundaria, empiezan a trabajar y no pueden avanzar en la formación técnica o pro-

fesional por falta de recursos. En este grupo también se encuentran personas con educación superior sin empleo. Según el género, el desempleo de los hijos es más profundo en los hombres (46%) que en las mujeres (35%) (ver cuadro 5.5).



Cuadro 5.5. Población desempleada en Bogotá por parentesco con la persona jefe de hogar, 2009 y 2010

	Desempleados		Variación (%)	
	2009	2010	2009/2008	2010/2009
Hombre				
Jefe de hogar	73.160	54.433	7%	-26%
Esposo	8.693	6.386	10%	-27%
Hijo	94.914	85.808	5%	-10%
Nieto	3.848	4.998	8%	30%
Otro pariente	20.525	19.815	135%	-3%
Otro no pariente	3.435	2.200	394%	-36%
Total hombres	204.575	173.640	14%	-15%
Mujer				
Jefe de hogar	34.035	27.351	-21%	-20%
Esposo	91.666	114.268	-4%	25%
Hijo	81.224	79.442	19%	-2%
Nieto	1.277	5.121	-76%	301%
Otro pariente	18.793	16.056	-7%	-15%
Otro no pariente	5.904	2.933	75%	-50%
Total mujeres	232.899	245.171	-1%	5%
Total				
Jefe de hogar	107.195	81.784	-4%	-24%
Esposo	100.359	120.654	-3%	20%
Hijo	176.138	165.250	11%	-6%
Nieto	5.125	10.119	-42%	97%
Otro pariente	39.317	35.871	36%	-9%
Otro no pariente	9.340	5.133	130%	-45%
Total	437.474	418.810	5%	-4%

Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.

Entre el 2009 y 2010 se redujo el desempleo para los jefes de hogar tanto en los hombres como en las mujeres; lo cual es un cambio

positivo porque disminuye la presión de ingreso en el mercado laboral de los hijos y de otros miembros del hogar.

**ENTRE EL 2009 Y 2010 SE DESTACARON LOS SIGUIENTES ASPECTOS: I) DISMINUYÓ EL DESEMPLEO EN EL SERVICIO DOMÉSTICO Y EN LOS TRABAJADORES CON CUENTA PROPIA;
II) AUMENTÓ EL DESEMPLEO EN LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO Y EN LOS CLASIFICADOS COMO PATRÓN O EMPLEADOR**

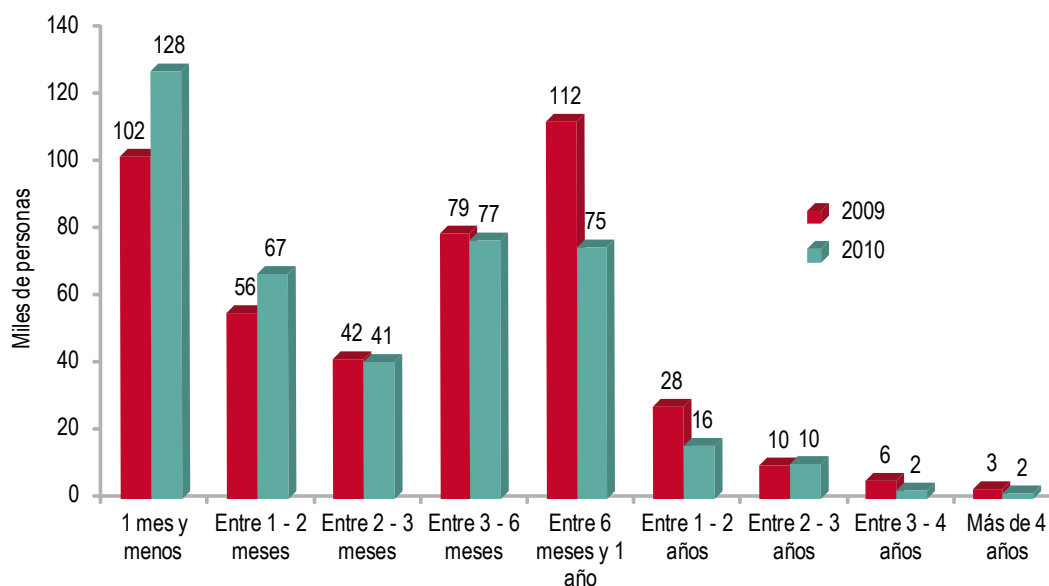
G. Tiempo de búsqueda de empleo

Entre el 2009 y 2010, el tiempo promedio que necesitaba una persona en Bogotá para conseguir empleo disminuyó mes y medio: de 7 meses en el 2009 pasó a 5 meses y medio en el 2010. Para los hombres este tiempo disminuyó en mes y medio (de 7 meses a 5 meses y medio) y para las mujeres también disminuyó en mes y medio (de 7 meses y medio a seis meses).

Al agrupar el tiempo de búsqueda en rangos, se observa que el 30,5% de los desempleados llevaban menos de un mes buscando trabajo, el 18,5% entre 3 y 6 meses, el 18% entre 6 meses y un año y el 16% entre 1 y 2 meses (ver gráfica 5.7).



Gráfica 5.7. Número de desempleados en Bogotá según tiempo de búsqueda de empleo, 2009 y 2010



Fuente: Dirección de Estudios e Investigaciones de la CCB con base en DANE, GEIH, tercer trimestre.



Conclusiones, perspectivas y retos

Conclusiones

Bogotá es el mayor centro de población de Colombia con 7.5 millones de habitantes y es el primer mercado de trabajo urbano del país con 3,7 millones de ocupados, que representan el 19% del empleo nacional; además tiene una de las tasas de participación laboral (68,8%) más altas del país.

El balance del comportamiento del mercado de trabajo en Bogotá en el 2009 y 2010 confirma el impacto positivo que tiene el crecimiento de las actividades productivas de la ciudad en el aumento de la ocupación. En efecto, a finales del 2009 se registró una fase de recuperación en el crecimiento de la economía bogotana y como resultado la tasa de ocupación en el 2010 llegó al 61,7%, una de las más altas del país, mientras la tasa de desempleo disminuyó a 10,3%. No obstante los buenos resultados, en comparación con el promedio de la tasa de desempleo de las principales ciudades de América Latina (7,3%), Bogotá fue una de las ciudades de la Región en las que el desempleo permaneció en niveles elevados.

En comparación con las principales áreas metropolitanas del país, los resultados para Bogotá fueron más favorables: los principales indicadores del mercado laboral así lo indican y Bogotá continuó como la ciudad con la mayor tasa de ocupación de las trece áreas, y con una de las mayores tasas de participación. Sin embargo, fue también la ciudad en la que se encontraba el mayor número de desempleados y de personas que trabajaban en condiciones de informalidad de las trece áreas metropolitanas: al terminar el 2010, el número de personas sin empleo en la ciudad llegó a la cifra de 418 mil, es decir, una cifra similar a la de la población

de ciudades como Pasto, Manizales, Montería o Villavicencio. Además, es preocupante la persistencia de una informalidad laboral tan elevada; la tasa de informalidad fue del 46,1% en el 2010, por sus consecuencias en el deterioro de los ingresos y en la calidad de vida de las personas y los hogares.

Las actividades de servicios y comercio, que representan cerca del 80% de la actividad productiva y empresarial de la ciudad, continuaron consolidándose como los principales motores del desarrollo, crecimiento y generación de empleo en la ciudad, con un aporte importante de la actividad industrial. En las actividades de servicios se concentró la mayoría del empleo (76,6% del empleo de la ciudad), en particular en las actividades de comercio, restaurantes y hoteles; servicios sociales, comunales y personales; actividades inmobiliarias, y transporte y las comunicaciones.

El predominio de las actividades de servicios en la economía bogotana se traduce en una mayor exigencia de formación y capacitación del recurso humano. Si bien en Bogotá se encuentra el recurso humano más calificado del país y según la experiencia internacional las ciudades más atractivas son las que logran crear entornos institucionales y condiciones para cualificar y atraer recurso humano, es evidente que la dinámica de la ocupación en Bogotá está mostrando una mayor exigencia por un recurso humano más especializado y con destrezas y habilidades específicas. Esta tendencia de cambio estructural del mercado de trabajo de la ciudad confirma la prioridad de mejorar la calidad de la educación básica y media, adaptando las competencias y los contenidos a las realidades globales; ampliar

el acceso a la educación técnica, tecnológica y superior; promover el bilingüismo, y generar políticas que promuevan la articulación entre la educación media, técnica, tecnológica y universitaria y el sector productivo, para identificar y cerrar las brechas que obstaculizan el logro de un mayor equilibrio en el mercado laboral de la ciudad.

En la estructura de la población de Bogotá, los jóvenes son el grupo más vulnerable al desempleo y a la informalidad, y requieren mayor atención y programas focalizados para ampliar el acceso a formación técnica y profesional, y especialmente al emprendimiento para que puedan desarrollar sus capacidades de liderar procesos productivos.

En general, en los dos años en los que se analiza el comportamiento del mercado laboral en Bogotá, aumentó la ocupación y la participación laboral y disminuyó el desempleo. La contratación laboral se concentró en la población de 20 a 29 años, seguida por aquella de 30 a 39 años, y se redujo en las personas con experiencia laboral, mayores de 40 años. De igual forma, aumentó para las personas con educación superior. Por otra parte, se redujo el tiempo promedio para conseguir empleo: de 7 meses y medio en el 2009 a 6 meses en el 2010.

Un alto porcentaje de la población ocupada se considera subempleada (36%), es decir, no se encuentran satisfechos con las condiciones en las cuales realizan su trabajo: baja remuneración, subutilización de capacidades o tienen tiempo disponible para ocuparse en otra actividad.

Estos resultados corroboran la persistencia de dificultades para crear nuevos empleos y asegurar la calidad y estabilidad de los existentes. La mayoría de las empresas que se crean en la ciudad, son microempresas de-

dicadas a actividades de servicios, entre las que se destacan el comercio, las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, hoteles y restaurantes. Generalmente, la mayoría se crea con bajos niveles de inversión y con una gran vulnerabilidad a la competencia y para permanecer en el mercado.

Igualmente, persisten dificultades para ampliar la ocupación de las empresas: deficiencias en las destrezas y habilidades que necesitan del recurso humano, bajo uso de información estratégica del entorno y del sector económico en el que desarrollan su actividad, lo cual les dificulta anticiparse a los cambios del mercado. Además, dificultades para acceder al financiamiento y el crédito, con el consecuente deterioro de su rentabilidad y sostenibilidad. Falta de conocimiento en aspectos claves para el crecimiento y consolidación de las empresas: manejo de clientes y proveedores, posicionamiento de la marca, promoción de la oferta de bienes y servicios, manejo del recurso humano y estrategias comerciales. Estas dificultades generalmente inciden en la liquidación de las empresas y reducen la capacidad de la economía para mantener y generar nuevas fuentes de empleo.

Además, se traducen en una baja remuneración de los trabajadores y en empleos de baja calidad y bajo consumo de los hogares: el 75% de los ocupados y el 87% de los subempleados ganaron menos de tres salarios mínimos.

Adicionalmente, en la ciudad no se están creando las oportunidades para el recurso humano. En efecto, un porcentaje significativo de las personas con mayor preparación se vinculan frecuentemente en ocupaciones que no se ajustan a sus conocimientos o no tienen empleo. En Bogotá persiste un alto porcentaje de desempleados con educación

superior (40%), e igualmente de subempleados (33%) y de ocupados en la informalidad (33%).

Las personas más vulnerables al desempleo y a la informalidad son las mujeres y los jóvenes, en particular los más pobres y con bajos niveles de capacitación y experiencia laboral. Esta tendencia genera una dinámica de exclusión y de pobreza; por lo cual es necesario reducir la vulnerabilidad de estos sectores de la población facilitando su acceso a la educación básica y media, y la ampliación del programa de becas distritales para

la financiación del acceso a la educación superior de los jóvenes de estratos 1 y 2; y a entidades como el SENA para mejorar su formación técnica y tecnológica.

Los jóvenes requieren alternativas novedosas para desarrollar sus habilidades y destrezas, e igualmente acceso a instrumentos para desarrollar proyectos productivos que les permitan integrarse a la economía global: formación en idiomas, tecnologías de información, líneas de crédito, y formación en competencias.

Perspectivas y retos

Las perspectivas del comportamiento de la economía mundial en el 2011, son de un período de mayor crecimiento de la economía. El Fondo Monetario Internacional estima que para el 2011, el crecimiento mundial será de 4,4%, y el crecimiento de la economía colombiana de 5%. En Bogotá, la Secretaría de Desarrollo Económico estima que el crecimiento será de 5,7% en el 2011.

Bogotá necesita avanzar en el desarrollo institucional de la cooperación público - privada para fortalecer y modernizar su actividad productiva, y al mismo tiempo avanzar hacia un ambiente macroeconómico estable y propicio al crecimiento, un reordenamiento del uso del suelo, un adecuado desarrollo de infraestructuras sociales y físicas, una racionalización en la distribución espacial de la población y una progresiva inclusión social.

En este contexto, el reto de la ciudad será concentrar esfuerzos para mantener un ritmo de crecimiento con tasas positivas, generar empleo en condiciones de formalidad y evitar que la informalidad y el desempleo se incrementen. Para ello se requiere una estrategia

de crecimiento con énfasis en las siguientes líneas de acción:

- Es prioritario consolidar el mercado interno para darle sostenibilidad al crecimiento económico y a las empresas, para esto es indispensable fortalecer la demanda interna y la integración con otras regiones del país a través de vías, medios de comunicación, y el fortalecimiento de la producción industrial de bienes básicos. De igual manera, mejorar el conocimiento sobre la oferta de los bienes y servicios que se producen en la Región, para incrementar las ventas e impulsar los negocios de las pequeñas y medianas empresas con potencial productivo.
- Promover un plan de empleo para Bogotá a partir de un conjunto de políticas públicas y acciones público - privadas necesarias para la creación de un ambiente propicio para que el empleo de calidad sea sostenible en el tiempo. Es indispensable promover el emprendimiento de alto impacto por identificación de oportunidades de negocio, ampliar y facilitar el

acceso a los programas de capacitación y formación para el trabajo con énfasis en las vocaciones productivas de las localidades y las características de las empresas, para cerrar las brechas en formación y capacitación del recurso humano y facilitar la vinculación laboral. Y consolidar en la ciudad y en la Región un sistema público de información para el empleo sobre las ofertas y demandas en el mercado laboral para facilitar la vinculación laboral y reducir el tiempo de búsqueda de empleo.

- Es necesario lograr una verdadera articulación entre las Instituciones de Educación Superior, el SENA y otros centros de capacitación no formal y el sector productivo, con el fin de reducir la duplicación de esfuerzos, aumentar el aprovechamiento de sinergias potenciales, y garantizar la cobertura, calidad, pertinencia y equidad en la formación para el trabajo.
- Consolidar el desarrollo de las actividades de servicios con potencial para liderar la transformación productiva en la ciudad y la Región (informática y telecomunicaciones; turismo; salud de alta complejidad; educación superior; industrias creativas; logística y servicios asociados); y ampliar y facilitar el acceso a los programas de capacitación y formación para el trabajo, con énfasis en estas actividades.
- Promover el emprendimiento como estrategia para crear empresas sostenibles en el tiempo, con altos índices de innovación y generación de empleo. Los emprendedores bogotanos deben aprovechar las facilidades de acceso a programas orientados a la creación de empresas en sectores y actividades en los que la economía bogotana tiene un reducido número de empresas; y la innovación en

nuevos productos y procesos en las empresas existentes. Para este propósito, la Cámara de Comercio de Bogotá apoya al empresario con un portafolio integral de servicios orientados a su formación y gestión; para ello cuenta con el Centro de Emprendimiento Bogotá Emprende, el Programa de Soluciones Financieras, el Programa Tutor y servicios de consultorías especializadas y formación empresarial.

- Fortalecer la orientación y vinculación de la producción de la ciudad y la Región al comercio exterior. Para ello, se deben aprovechar la integración comercial y los tratados de libre comercio para incrementar las ventas y diversificar la oferta de bienes y servicios, al igual que los mercados de destino, identificando ventajas y oportunidades en mercados como los de Chile, Triángulo Norte de Centroamérica (Guatemala, El Salvador y Honduras), EFTA y Canadá, con los cuales se han firmado acuerdos comerciales. Entre los nuevos mercados potenciales para exportar se encuentran Costa Rica, República Dominicana, China y el P4 (Chile, Nueva Zelanda, Singapur y Brunei).
- Fortalecer las habilidades y destrezas del recurso humano. En un contexto en el que el empleo es cada vez más específico a las características de la estructura productiva y del recurso humano, es prioritario elevar la inversión pública y privada en investigación y desarrollo para sustentar el desarrollo y la transformación productiva que necesita la ciudad, y ampliar el acceso y la cobertura a los programas de formación para el trabajo para fortalecer la formación del recurso humano en actividades especializadas.

- Mejorar la conectividad de la ciudad con la Región y los principales mercados del país, al igual que la plataforma logística y de conectividad para ampliar las oportunidades de negocios y la oportunidad de crecimiento para las empresas de Bogotá y Cundinamarca en los mercados nacionales e internacionales: la Operación del Aeropuerto Eldorado, la ampliación de las dobles calzadas a Sogamoso y Girardot, el Túnel de la Línea, el Tren de Cercanías, y la operación estratégica del Anillo de Innovación.
- Aumentar la formalización empresarial y laboral y ofrecer alternativas de emprendimiento y formación. Si bien, Bogotá fue la segunda ciudad con menor tasa de informalidad laboral en el país, en la práctica más de la mitad de los ocupados, 1 millón 804 mil personas, trabajan en condiciones de informalidad. Esta situación es preocupante y en un escenario de menor crecimiento es necesario evitar que continúe aumentando.
- Reducir la informalidad empresarial y laboral es una de las prioridades para consolidar un entorno que facilite el desarrollo de la actividad productiva y el crecimiento sostenible de las empresas en la ciudad, atraer inversión en nuevas empresas y proyectos productivos y crear nuevos empleos en condiciones de estabilidad y formalidad. La formali-

dad posibilita un mayor crecimiento y desarrollo de las empresas. La Cámara de Comercio de Bogotá, en alianza con los gobiernos nacional y distrital, los gremios y los empresarios, lidera la estrategia de formalización empresarial y laboral, que busca promover el compromiso de todas las instancias sociales, políticas y económicas para crear un entorno cultural, institucional y de políticas públicas que favorezca el tránsito hacia la formalidad y el fortalecimiento de los negocios en condiciones competitivas.

La tarea de ampliar la capacidad de crecimiento y la generación de empleo e ingresos en Bogotá, compromete la gestión pública y la participación del sector privado con políticas y acciones que permitan asegurar la gestión rápida y eficiente de los recursos de inversión pública distrital, departamental y nacional, para contrarrestar los efectos cíclicos en el empleo y garantizar la ejecución y el desarrollo de las obras y proyectos de inversión pública programados en la ciudad, que son indispensables para mejorar el entorno para los negocios y la calidad de vida en la ciudad.

El reto es establecer las condiciones para crear nuevos empleos y asegurar la calidad y estabilidad de los existentes en un entorno de mayor crecimiento económico y calidad de vida.

BIBLIOGRAFÍA

Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría de Desarrollo Económico (2010). *Generación activa de empleo en Bogotá: políticas, instituciones y monitoreo*. Bogotá.

América Economía Intelligence (2010). *Mejores ciudades para hacer negocios en América Latina*. Santiago de Chile.

Ayala, U. (1987). *Movilidad laboral y mercados de trabajo urbano*. CEDE. Universidad de los Andes, Misión de Empleo.

Banco Interamericano de Desarrollo (2004). *Desarrollo emprendedor. América Latina y la experiencia internacional*, 2ª ed., BID, Washington.

Banco Interamericano de Desarrollo (2005). *Fomento de la actividad emprendedora en América Latina y el Caribe. Sugerencias para la formulación de proyectos*. BID, Washington.

Banco Mundial (2007). “Informalidad: escape y exclusión”. Resumen Ejecutivo. Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe, Banco Mundial, Washington.

Cámara de Comercio de Bogotá (2009). *Balance del aprovechamiento económico del espacio público y las ventas callejeras*, CCB, Bogotá.

Cámara de Comercio de Bogotá (2009). *Causas de la liquidación de empresas en Bogotá*, CCB, Bogotá.

Cámara de Comercio de Bogotá (2010). *Clima de los negocios en Bogotá 2010. Estudio de opinión de los empresarios de Bogotá*, CCB, Bogotá.

Cámara de Comercio de Bogotá (2009). *El mercado de trabajo en Bogotá 2006 – 2008, Informe del mercado de trabajo No. 5*, CCB, Bogotá.

Cámara de Comercio de Bogotá (2010). *Mejores ciudades para hacer negocios en América Latina. Posicionamiento competitivo de la Región Bogotá – Cundinamarca*, CCB, Bogotá.

Cámara de Comercio de Bogotá (2011). *Observatorio de la región Bogotá – Cundinamarca No. 13*, CCB, Bogotá.

Cárdenas y Mejía (2007). “Informalidad en Colombia: nueva evidencia”, *Documentos de Trabajo*, núm. 35, Fedesarrollo, Bogotá.

Cárdenas, Mauricio (1997). *Empleo y Distribución del Ingreso en América Latina: ¿Hemos avanzado?*, Fedesarrollo, Bogotá.

Chong, A., Galdo, J. y Saavedra, J. (2007). *Informality and productivity in the labor market: Peru 1986-2001*, Working Paper No 609, Research Department, BID.

Código Internacional Unificado. Revisión 3.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2009). “Metodología informalidad. Gran Encuesta Integrada de Hogares”, DANE, Bogotá.

Galli, R. y Kucera, D. (2008). *Gender, informality and employment adjustment in Latin America*, Working Paper No 85, International Labour Office, Policy Integration and Statistics Department. – Geneva.

López, Hugo (1996). *Ensayos sobre economía laboral Colombiana*, Fonade, Bogotá.

Organización Internacional del Trabajo (1998). “Resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado, adoptada por la Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo”, OIT, Ginebra.

ISBN: 978-958-688-384-9



Cámara de Comercio de Bogotá

www.ccb.org.co

Línea de Respuesta Inmediata 3830330

Vicepresidencia de Gestión Cívica y Social

Dirección de Estudios e Investigaciones

Teléfono: 5941000, ext. 2749

estudios2@ccb.org.co

Sede Cazucá

Autopista Sur 12-92
PBX: 7801010

Sede y Centro

Empresarial Cedritos
Avenida 19 140-29
PBX: 5927000

Sede Centro

Carrera 9 16-21
Teléfonos: 6079100 -
3410989

Sede Chapinero

Calle 67 8-32/44
Teléfonos: 2114085
2114792 - 3483972

**Centro Internacional
de Negocios**

Carrera 37 24-67
PBX: 3 445499

Sede Fusagasugá

Carrera 7 6-19, piso 2
Telefax: (1)8671515

Sede Norte

Carrera 15 93A-10
PBX: 6109988

Sede Paloquemao

Carrera 27 15-10
Teléfono: 3603938

Sede Restrepo

Calle 16 Sur 16-85
Teléfono: 3661114

Sede y Centro

Empresarial Salitre
Avenida Eldorado 68D-35
Teléfonos: 3830300 - 5941000

Sede Zipaquirá

Calle 4 9-74
PBX: (1) 8529795

Sede Kennedy

Avda. Carrera 68
30-15 Sur
PBX: 3 830300

